



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Aprendizaje organizacional y productividad en la gerencia  
de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa,  
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Ramirez Agurto, Nuria Nicole (ORCID: 0000-0002-6827-9082)

**ASESOR:**

Dr. Iturria Huamán, Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y modernización del estado

CHIMBOTE - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a Dios por haberme permitido cumplir con este logro en mi carrera profesional, de igual forma a mi madre, quien me ha enseñado que el mejor conocimiento que se puede tener es el que se aprende por sí mismo.

Nuria Nicole

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por haberme permitido llegar a cumplir esta meta académica, por la fortaleza, conocimiento y firmeza, para lograr culminar y obtener este grado académico. De igual manera, a esta casa de estudios por haberme permitido afianzar mis aprendizajes y terminar con satisfacción los estudios en grado de maestría. A mis padres, por todo su cariño, dedicación, apoyo y consejos que me han brindado a lo largo de mi vida, y a todos los que hicieron posible la realización del presente trabajo de investigación.

La Autora.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos 16	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos 17	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Relación entre aprendizaje organizacional y la productividad.	20
Tabla 2. Coeficiente de correlación P. Pearson entre el aprendizaje organizacional y la productividad.	21
Tabla 3. Nivel de Aprendizaje Organizacional en los trabajadores de la municipalidad	22
Tabla 4. Nivel de Productividad en los trabajadores de la municipalidad	23
Tabla 5. Relación entre aprendizaje organizacional y la dimensión eficiencia.	24
Tabla 6. Coeficiente de correlación P. Pearson entre el aprendizaje organizacional y la dimensión de eficiencia.	24
Tabla 7. Relación entre el nivel de aprendizaje organizacional y la eficacia que presenta la gerencia de infraestructura.	26
Tabla 8. Coeficiente de correlación P. Pearson entre el aprendizaje organizacional y la dimensión de eficacia.	27
Tabla 9. Relación entre el nivel de aprendizaje organizacional y la efectividad que presenta la gerencia de infraestructura.	28
Tabla 10. Coeficiente de correlación P. Pearson entre el aprendizaje organizacional y la dimensión de efectividad.	29

## Índice de figura

		Pág.
Figura 1.	Diseño correlacional.	14
Figura 2.	Dispersión entre el aprendizaje organizacional y la productividad.	21
Figura 3.	Dispersión entre el aprendizaje organizacional y la dimensión eficiencia.	25
Figura 4.	Dispersión entre el aprendizaje organizacional y la dimensión eficacia	27
Figura 5.	Dispersión entre el aprendizaje organizacional y la dimensión efectividad.	29

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo por finalidad determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y la productividad en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021; a nivel metodológico este estudio fue correlacional del tipo aplicada con un diseño transaccional, así mismo, se consideró una población censal la cual estuvo conformada por 45 trabajadores; en la cual se aplicó la técnica de la encuesta en la escala de Likert, además para medir la variable aprendizaje organizacional se utilizó el instrumento denominado Cuestionario de aprendizaje organizacional, conformado por 18 ítems, de igual forma para evaluar la variable productividad se aplicó la escala de Cuestionario de productividad, el cual posee 24 ítems; también se identificó que el 76% de los trabajadores indicaron que el aprendizaje organizacional se ubicó en un nivel de logro, el 20% manifiesta un nivel destacado y un 4% para un nivel proceso; también el 76% de colaboradores indicó que existe nivel alto y el 24% en un nivel muy alto en la variable productividad; finalmente se logró demostrar que existe una relación positiva alta y significativa entre Aprendizaje organizacional y productividad, observando una  $P= 0,827$  y un nivel de  $\text{sig}= 0,000$ ; indicando que el aprendizaje organizacional influye de manera directa en la productividad.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, claridad estratégica, aprendizaje grupal, productividad.

## **Abstract**

The purpose of this work was to determine the relationship between organizational learning and productivity in the infrastructure management of the Provincial Municipality of Santa, in the year 2021; At a methodological level, this study was correlational of the type applied with a transactional design, likewise, a census population was considered which was made up of 45 workers; In which the survey technique was applied on the Likert scale, in addition to measuring the organizational learning variable, the instrument called Organizational Learning Questionnaire was used, made up of 18 items, in the same way to evaluate the productivity variable, the scale was applied Productivity Questionnaire, which has 24 items; It was also identified that 76% of the workers indicated that organizational learning was located at an achievement level, 20% show an outstanding level and 4% for a process level; Also, 76% of employees indicated that there is a high level and 24% at a very high level in the productivity variable; finally it was possible to show that there is a high and significant positive relationship between organizational learning and productivity, observing a  $P = 0.827$  and a  $\text{sig} = 0.000$  level; indicating that organizational learning directly influences productivity.

Keywords: Organizational learning, strategic clarity, group learning, productivity.

## I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, el aprendizaje y la productividad, han jugado un papel importante en el ámbito laboral a nivel mundial, llegando a ser consideradas variables esenciales para la supervivencia y la prosperidad de un entorno cambiante, donde las organizaciones necesitan soluciones eficaces en un período corto de tiempo para lograr sus objetivos (Castañeda y Mauricio, 2020).

La globalización en estas últimas décadas, ha sido un factor manifiesto de comercio entre varios países, transformando y actualizando culturas y ambientes organizacionales, es decir que ha ido exigiendo conocimientos y nuevos procedimientos organizacionales para adaptarse a un medio dinámico y completo (Stefanovska & Tanushevski, 2016).

Mamani & Estrada (2020) manifiestan que aspectos como la globalización, desarrollo tecnológico, competitividad y transformaciones en el sistema de organizaciones ha ido incrementando la necesidad de adaptación, buscar herramientas y programas que ayuden a cumplir nuevos estándares de productividad; por otra parte Saadat, & Saadat (2016) menciona sobre las instituciones que adquieran de manera acelerada estos nuevos conocimientos y herramientas se reflejará con ventajas y estabilidad institucional frente a otras.

Esto conlleva a que las instituciones aumenten su capacidad para seguir aprendiendo como organización día a día. Lo cual implica superar los niveles de aprendizaje y avanzar a nivel de grupo y organización, rasgo característico de una organización que aprende (Barnerjee, et al., 2017).

La organización está conformada por un grupo de personas con responsabilidades específicas que trabajan agrupadas para lograr las metas de la organización. Al igual que la Municipalidad Provincial del Santa, como institución pública, es una organización formada por un conjunto de elementos conectados como su estructura organizacional, los procesos internos y el comportamiento de organizaciones e individuos que ocurren dentro de ella (Templeton, et al., 2009).

En cuanto a la productividad en el Perú, existen investigaciones, las cuales han comprobado que la productividad tiene un bajo nivel promedio, debido a ello, no se cuenta con una orientación a las metas que se desean alcanzar, llegando así, a no entregar los recursos de manera apropiada (Aguilera, 2017). Sin embargo,

programas nacionales como Innóvate Perú, casi hace 11 años viene financiando a más de 3000 proyectos de investigación, emprendimiento e innovación, lo que ayudaría en procesos de mejoras para incrementar estándares o niveles de productividad (Pérez, at el., 2015).

Para una organización la parte más primordial son sus trabajadores, quienes necesitan contar con una remuneración y un ambiente laboral adecuado para lograr su satisfacción plena, lo cual influirá de manera significativa en el desarrollo y economía de la empresa (Kim, 1998). Dado que la productividad es el vínculo entre lo óptimo y la rapidez en el trabajo de las personas y las organizaciones, es imprescindible que los gerentes y los funcionarios encargados del personal del área, brinden una supervisión adecuada y se esfuercen por conseguir el desarrollo en conjunto para la mejora del personal, lo cual es importante para evaluar como empresa u organización. Las organizaciones a menudo ignoran los aspectos internos y externos del entorno de los empleados, lo que genera situaciones difíciles para la organización, como negligencia, incapacidad, traslados de personal e inactividad (Carvalho y Macedo, 2017).

La población añora la calidad y eficiencia de las entidades sean públicas o privadas (Jamshidnezhad & Carley, 2015). Es por esto que el propósito es utilizar diferentes fortalezas y aprovecharlas, ubicándose así en el área de su competencia. Una de ellas se refiere a la productividad, y concretamente al aprendizaje organizacional que se desarrolla en la entidad pública

Las áreas que conforman la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad, no escapan a esta realidad, el comportamiento de los empleados no es el óptimo para promover el crecimiento de las diferentes actividades de cada una de las áreas que conforman según el organigrama de la Gerencia de Infraestructura, llegándose a observar la falta de iniciativa, irresponsabilidad, el incumplimiento con los horarios establecidos, entre otros comportamientos entre el personal que labora.

Todos estos problemas impactan negativamente en el desempeño de los empleados municipales. Esto se debe a que las condiciones laborales no son las adecuadas para el desarrollo de sus funciones, reduciendo así la productividad del personal, generando un bajo rendimiento laboral en las distintas áreas, lo que conllevaría a generar una deficiente gestión en la Municipalidad Provincial del

Santa, la cual dificulta el desarrollo eficaz de las actividades propias de su naturaleza, generándose así que no se logren evaluar y ejecutar los distintos proyectos que se encuentran en la cartera de proyectos del año 2020.

Ante todo, lo descrito el problema de investigación se formuló de la siguiente manera:

¿Cuál es la relación entre el aprendizaje organizacional y la productividad en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021?

Así mismo, esta investigación se justificó desde los siguientes niveles:

En el campo teórico, se deseó aportar información para ambas variables, maximizando los efectos para su uso teórico actual, sobre todo las empresas puedan encontrar su beneficios, a nivel metodológico, esta investigación pretendió a través de los instrumentos adaptados contribuir con la información hallada así como también contrastar la validez y confiabilidad de los cuestionarios; por último respecto a la justificación social, esta investigación buscó nuevos elementos que den respuesta a una problemática y situaciones conflictivas dentro de las gerencias, áreas de municipios o instituciones, para fortalecer factores de aprendizaje y mejorar la producción de las áreas.

Al formular el planteamiento del problema, se enunció el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y la productividad en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021.

Así mismo los objetivos específicos de la investigación fueron: Identificar el nivel de aprendizaje organizacional en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021; identificar el nivel de productividad en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021; determinar la relación entre el nivel de aprendizaje organizacional y la eficiencia que muestra en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021; establecer la relación entre el nivel de aprendizaje organizacional y la eficacia que presenta la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021; precisar la relación entre el nivel

de aprendizaje organizacional y la efectividad que presenta la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021.

Con el fin de dar respuesta a esta investigación se formuló la siguiente hipótesis general: “Existe la relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la productividad en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021”. También se formularon explicaciones tentativas en relación al aprendizaje organizacional y cada una de las dimensiones de la variable productividad, así tenemos las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el nivel de aprendizaje organizacional y la eficiencia que muestra la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021; existe relación significativa entre el nivel de aprendizaje organizacional y la eficacia que presenta la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021; existe relación significativa entre el nivel de aprendizaje organizacional y la efectividad que presenta la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes hallados ilustran el esfuerzo de investigadores que han abordado las variables, en el caso de los estudios internacionales, se consideró a Garza, et al. (2016) en su investigación: “Relación entre los niveles de aprendizaje organizacional, México”, determinó la relación entre sus variables en un contexto empresarial. Para ello se obtuvieron datos estadísticos a través de cuestionarios compilados de 415 personas que trabajaban en 8 grandes empresas de la región central de Coahuila. Finalmente concluye que, a más conocimiento individual mayor conocimiento grupal y organizacional, encontrando que las experiencias de aprendizaje grupal condujeron a diferencias significativas entre los sexos.

Túquerres (2016) en su tesis de maestría titulada: “Aprendizaje organizacional para el diseño de un modelo estratégico de fortalecimiento de pequeñas y medianas empresas (PYME) del sector de manufactura en la provincia de Pichincha”, determinó la relación entre sus variables en un contexto organizacional. Investigación cuantitativa, del tipo descriptiva; la población fue de 1054 pymes y la muestra fue de 46 pyme. Se concluyó que las pymes no utilizaron el aprendizaje en grupo como una forma de aumentar su competencia debido a la falta de medidas de control.

Grützner (2019) en su tesis de maestría titulada: “La gestión de conocimiento y el aprendizaje organizacional en una empresa pequeña e internacional de Colombia: caso de estudio en el sector educativo”, determinó la relación entre ambas variables en un contexto educativa, fue una investigación cualitativa. Los autores concluyen que las dificultades de aprendizaje obstaculizan el desarrollo continuo de una organización y destacan el potencial para superar las barreras del desarrollo organizacional.

Ugalde (2015) en su tesis de maestría titulada “Estrategia para fortalecer el aprendizaje organizacional en el Grupo Mudanzas Mundiales”. El propósito de este estudio en su conjunto es sugerir estrategias para mejorar la calidad del aprendizaje en el grupo Mudanzas Mundiales, mediante el examen del contexto y las metodologías que mejoran las habilidades y el desempeño organizacional. La población fue 88 trabajadores, por muestra un 85% del total de los colaboradores de las distintas áreas. Se aplicaron encuestas para la recopilación de los datos, las

cuales tuvieron un enfoque cuantitativo. Se concluyó que la empresa enfrenta grandes problemas de los empleados que se ven comprometidos por el desconocimiento de las tareas laborales. También hay falta de comunicación y duplicación de servicios porque desconocemos las actividades que se desarrollan en cada área.

Moreira (2018), en su tesis de doctorado titulada “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”. El propósito de este estudio es identificar el impacto de las condiciones organizacionales en el desempeño de las universidades estatales (IES). Investigación cuantitativa, descriptiva-transversal y observacional. Como resultados se logró comprobar que el clima organizacional si influye en la productividad laboral del Talento Humano.

Como investigaciones nacionales se puede citar a Mamani (2015), con su tesis de doctorado titulada “Aprendizaje organizacional y su relación con la Productividad del personal directivo, docente y auxiliar de las instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata en el año 2015”, determinó la correlación entre ambas variables. Como metodología fue una investigación es descriptiva, correlacional. La población proyectada fue de 431 directores, maestros y asistentes, y la población estimada de 123 conformada por directores, maestros y asistentes. Los resultados muestran que existen evidencias de discrepancias entre la experiencia de aprendizaje del Centro de Educación UGEL Tambopata y la productividad de los docentes y asistentes. Finalmente, podemos concluir que el aprendizaje organizacional en instituciones públicas, es beneficioso y aumenta de manera significativa la productividad.

Zapata (2018), en su tesis de maestría titulada “Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016”. Determinó la relación entre ambas variabas en una entidad de salud. Estudio cuantitativo del tipo descriptivo correlacional, en una muestra de 25 trabajadores. La principal conclusión es que hay una correlación importante entre ambas variables estudiadas.

Ramos (2017), en su tesis de maestría titulada “Aprendizaje organizacional y satisfacción laboral de la red educativa José Carlos Mariátegui – Carhuapata –

Lircay”, considero como objetivo general, conocer la relación ambas variables en un contexto educativo; a nivel metodológico, fue del tipo cuantitativo con diseño no experimental correlacional, en una muestra de 40 profesores. Los resultados muestran que hay una importante relación en las personas, entre aprendizaje organizacional y satisfacción laboral.

Zevallos (2018), en su tesis de maestría titulada “Influencia de los estilos de gestión en el aprendizaje organizacional del personal de una municipalidad de la provincia de Huancayo 2017”. Determinó la influencia entre sus variables en una municipalidad; a nivel metodológico fue de tipo cuantitativo del tipo correlacional con una muestra de 105 trabajadores, como resultado se concluye que, los estilos de gestión tienen influencia en el aprendizaje organizacional de los trabajadores de la Municipalidad.

Merma (2019) en su tesis de maestría titulada “Liderazgo distribuido y aprendizaje organizacional en la gestión de entidades públicas”. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre ambas variables; La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional con una muestra de 128 profesores. Se concluyó que existe una relación baja y significativa entre el liderazgo distribuido y el aprendizaje organizacional, así como entre las dimensiones de cada variable.

Como investigaciones locales se puede citar a Rubio (2019), en su tesis de maestría titulada “Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la institución educativa Diocesano de Chimbote, 2019”. Determinó la correlación entre ambas variables en un contexto educativo; estudio no experimental correlacional, con una muestra de 74 docentes; como resultados se obtuvo que el 77% de los docentes logró una buena calidad de vida, y el 66,2% mostró un alto nivel de productividad, sin embargo, la relación entre las dimensiones obtuvo una correlación moderada y significativa.

Zavaleta (2017) en su tesis de maestría: "Motivación y Productividad Laboral del Personal de Comisaría Nuevo Chimbote 2017", determinó la relación entre ambas variables. El tipo de investigación utilizada es un diseño no experimental, con una muestra de 50 policías que trabajaban en diferentes áreas de la comisaría del distrito de Nuevo Chimbote. Los resultados muestran que no existe un vínculo

significativo entre la motivación de la policía y la productividad laboral en la zona de Nuevo Chimbote, por lo que se acepta la hipótesis nula.

Condor (2019) en su tesis de maestría titulada “El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018”, determinó la relación entre ambas variables en una empresa, estudio del tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental, la muestra fue de 60 empleados. Como resultados se concluye que existe una correlación positiva alta significativa entre las variables.

Con la problemática reconocida y los antecedentes encontrados, se logró contextualizar las variables a estudiar en su fundamentación teórica, iniciando con aprendizaje organizacional, según Shaker & Gerard (2002) es el aprendizaje de una entidad con la facilidad de adquirir, asimilar, explorar o transformar una información.

Hoy en día, la forma de aprender es esencial para que las organizaciones no se extingan y se transformen en entidades que desarrollen nuevos conocimientos (Gómez, Villareal & Villareal, 2015); el conocimiento entonces puede promover el desarrollo de una organización o si este no asume tal información morir porque no puede encuadrar su objetivos, metas o visiones con la información global (Vera, et al. 2011).

Según Pérez, et. Al. (2015) definen al aprendizaje organizacional como una capacidad adaptativa y esencial para que la organización cumpla su finalidad y pueda desempeñar acorde lo deseado. De esta manera la amplitud del aprendizaje organización exige a las demás organizaciones, actualizarse con el objetivo de afrontar los requerimientos actuales del entorno.

Por su parte Chiavenato (2015) hace referencia a la capacidad de formular nuevas estrategias y desarrollarlas de manera interna. Las organizaciones crean, contienen, desarrollan y organizan su propia comprensión de las prácticas laborales y la cultura (Mena, & Chabowski, 2015).

El aprendizaje organizacional permitirá a una entidad u organización aclimatarse a contextos diferentes, con la información que pueda acceder la entidad, será importante para este, su transformación, pues a través de esto las organizaciones

tendrán ventaja frente a otras, generando nuevos conocimientos para su aplicación. (Acosta & Nakata, 2021).

Para Bell, et al., (2002), el aprendizaje organizacional demanda de mecanismos como la interpretación, producción, evaluación y elaboración de un conocimiento para sacar el mayor provecho en beneficio de la organización; esto no solo dependerá de la organización, según Stable (2016), el desarrollo de la organización depende también de la capacidad de su personal de adquirir formas novedosas de trabajo.

Dentro de las principales teorías para el aprendizaje organizacional se encuentra la de Nonaka y Takeuchi (1995), citado en Aguilera (2017), mencionan que las funciones de una entidad con referencia a la confección de conocimiento es de facilitar un ambiente que fomente trabajos en grupo y de manera individual; estos autores mencionan constructos importantes para un buen aprendizaje organizacional: intención, autonomía, fluctuación y caos creativo redundancia y variedad de requisitos.

Otro aporte teórico es la teoría de la Quinta Disciplina de Peter Senge, citado en Aguilera (2017), este enfoque menciona que todo aprendizaje es sistémico es decir cada organización debe poseer cinco disciplinas necesarias que son: dominio personal, modelos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo, y pensamiento sistémico.

Dentro del modelo estudiado existen tipo de aprendizaje, tenemos según Argyris y Schön (1978), citado por Vera, et al. (2011), el aprendizaje de un solo ciclo indica que los trabajadores responden conjeturadamente a cambios internos y externos, corrigiendo y descubriendo errores para obtener resultados, sobre todo en este aprendizaje no corrige reglas, las deja tal como está. Sin embargo, en el aprendizaje de doble ciclo, los trabajadores pasan a identificar fallar y refutarse si son correctas o negativas, estas fallas son rápidamente igualadas con la realidad.

Teórica.

El aprendizaje organizacional posee a su vez dimensiones que se analiza en esta investigación, y forman parte del cuestionario que se aplicará a la muestra para

recolectar datos importantes y muestren beneficios en este estudio (Revoltella, et al. 2019).

Castañeda (2015), pone énfasis en requisitos importantes para que el aprendizaje organizacional se desarrolle la cultura del aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal, estos factores permitirán un desenvolvimiento adecuado dentro de la empresa.

Para López, et al. (2012), la cultura de aprendizaje se adapta a cualquier cambio y utiliza conocimiento previo para crear nuevos aprendizajes. Es decir, esta dimensión logrará que la organización gane saberes para explorar nuevos conocimientos y estar un paso delante de las demás organizaciones (Argote, 2013).

Para López, et al. (2012), la claridad es cuando la empresa enfoca sobre su visión y misión como el trabajador contribuyen al fin de la organización. Esto se basa en un trabajo sistémico en donde el trabajador posee una claridad individual de las normas y reglas en la organización para aportar su conocimiento.

La dimensión de aprendizaje grupal se considera como un proceso mediante el cual sus miembros adquieren, comparten e integran conocimiento, creando productos colaborativos a través de contenido colaborativo (Conde & Castañeda, 2014).

La otra variable a estudiar en esta investigación es la de Productividad, según Moreira (2018) es la fusión de los recursos y materia prima, se asocia también a la eficacia, es decir a realizar el trabajo en el menor tiempo posible, así como utilizar los recursos de manera óptima.

Para Córdor (2019), la productividad es como una simbiosis entre la producción obtenida y los medios empleados para esa producción, es decir, poco tiempo, mayor productividad.

También Hernández, Lora & Moreno (2017) definen a la productividad como la utilización eficaz de los recursos y servicios que puede brindar una empresa, es decir se considera a la productividad como el fin de una óptima administración y gerencia de una entidad.

La diferencia entre producción y productividad, es que al primero se refiere a la cantidad en unidades fabricadas o el número de servicios que puedan realizarse,

sin embargo, la productividad es la utilidad de los recursos que disponga la empresa para la fabricación de un producto o asistencia de un servicio (Moreno y Espinosa, 2018). La productividad puede significar más de una responsabilidad de los trabajadores (Shee & Stefanou, 2016), es el compromiso de la empresa con brindar un mejor servicio, identificando factores positivos y negativos que esta puede tener y apoyándose de características como planificar, definir, administrar y revisar procesos (Salazar, 2019).

Algunos autores han tratado de explicar los factores que afectan la productividad, Según Velásquez, et al., (2012) propone dos respuestas, la primera sugiere que no tiene relación con la organización, pero sí con el gobierno y el ambiente, es decir con las reglas situación política actual y la economía (Tobin, et al., 20116), también la competencia, clientes, medio ambiente y sociedad; como segunda respuesta son factores controlados por la empresa, es decir los materiales, equipos, capital, forma de trabajo. Es decir, la productividad puede aumentar o disminuir dependiendo de factores externos e internos a la organización, para esto la entidad debe prever posibles eventos para no mermar (Ramírez, Gallegos y Tamayo, 2019).

Saadat & Saadat (2016), explica que hay vínculos asociados entre productividad, la salud y el trabajo, esta tríada daría indicadores para observar una baja productividad en la empresa, puesto que cada elemento no debe verse afectado para que la productividad incremente.

En contexto con la normativa para la productividad, El Organismo Internacional de normalización (ISO) aporta la normativa ISO 9001:2008 (López, et al., 2021); esta regla está relacionada a los procesos adecuados para una producción dentro de un organismo. Esto permite a las empresas situarse de manera óptima frente a un contexto actual que están atravesando, sustentar un área para establecer los procesos de producción permitirá en las organizaciones mejorar la capacidad de respuesta, llevar una normativa adecuada, situarse de manera correcta frente a las necesidades del mercado, y obtener procesos conexos.

Si bien es cierto el uso del ISO 9001:2018, ayuda a una mejora continua en los procesos de producción, también se deben de determinar estrategias para potenciar la calidad de este, pues es un factor importante en la percepción del usuario final respecto al producto. Como primera estrategia es el planeamiento de

la calidad, el objetivo principal es establecer un proceso estructurado para definir los fines de la calidad del producto (López et al., 2021).

En Perú dentro del marco legal a partir del 2018 se estableció por Decreto Supremo N° 345-2018-EF una Política Nacional de Competitividad y Productividad, decretando diversos artículos como el 1, 3 y 4, en donde aprueban, conducen e implementan la competitividad y productividad a nivel nacional en las entidades del estado (El Peruano, 2018).

Como segunda estrategia es el control del proceso, este punto está relacionado por la supervisión del producto o servicio antes que culmine (López et al., 2021), a través de esta estrategia que se identificarán fallas que puedan ocurrir en el proceso de producción, subsanar y controlar. Como últimos dos pasos de estas estrategias está el factor de solución de complicaciones y el mejoramiento de métodos (Villafán & Ayala, 2014), estos métodos de mejora para la producción brindan beneficios importantes para cada organismo puesto que el fin es optimizar los procesos para lograr la mayor productividad.

Respecto a la medición de la productividad, se valoran mediante señales o indicadores que se ajusten a las realidades de las empresas u organizaciones. En esta investigación estos indicadores serán considerados como variables (Salazar, 2019) y nos servirán de medición para esta variable en estudio.

Estas dimensiones sirven para calcular la gestión de la organización, también podrán influir en la competitividad de la empresa si esta aplica y toma conocimiento (Fuentes, Vallaes & Castrillón, 2018).

La dimensión de eficiencia es un paso hacia la consecución del objetivo aumentando el tamaño del cuerpo con los menores recursos económicos y humanos y la menor cantidad de tiempo o con un determinado nivel de recursos (económicos, humanos, etc.) (Fuentes, Vallaes & Castrillón, 2018). Se calcula de la producción obtenida y la producción estándar estimada.

Dimensión de eficacia, es hacer lo correcto para alcanzar los objetivos, y crear más valor a un producto. Este concepto descubre por qué se hace algo y cuál es el resultado deseado (Fuentes, Vallaes & Castrillón, 2018). Se calcula de los recursos estimados y los recursos utilizados.

Dimensión de efectividad, es la relación entre los efectos obtenidos y los resultados presentados, lo que le permite calcular el nivel de logro de sus metas proyectadas. Esto está relacionado con la productividad debido al impacto del perfeccionamiento en la fabricación del producto (Fuentes, Vallaeys & Castrillón, 2018). Se calcula con la productividad obtenida y la productividad óptima.

Por último, la variable productividad se obtiene de los productos obtenidos sobre los insumos utilizados.

Según la Organización internacional del Trabajo (2015), la productividad es la elaboración por unidad de material de mano de obra, entonces la productividad será la eficacia con que un país maneja sus recursos aprovechables para el desarrollo económico, y mejora del nivel de vida de sus habitantes.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

En esta investigación se utilizó un tipo de investigación descriptiva de carácter correlacional. Según Hernández y Mendoza (2018) señala que “la investigación correlacional tiene como objetivo identificar el grado de correspondencia entre dos o más variables”. Por ello, en este estudio se analizaron y midieron las variables de aprendizaje organizacional y productividad, para luego probar las hipótesis relacionadas en un marco estadístico para aplicar técnicas estadísticas y finalmente estimar la correlación.

Asimismo, es una investigación del tipo aplicada, pues se trabajó con teorías existentes para explicar una realidad observada desde una perspectiva imparcial en donde se brinden respuestas a problemas ya identificados (Baimyrzaeva, 2018).

Este estudio no se realizaron la modificación o intervención en alguna de las variables estudiadas, es decir se contemplaron las variables de aprendizaje organizacional y productividad su forma natural, por eso se le denomina investigación no experimental (Hernández y Mendoza, 2018).

Por otra parte, esta investigación tendrá un diseño transaccional o transversal ya que la aplicación de los instrumentos fue en un solo tiempo, esto para observar y describir las propiedades de las variables en un corto tiempo en donde no exista alguna alteración de las variables (Atmowardoyo, 2018).

Obteniendo el esquema correspondiente para esta investigación es la siguiente:

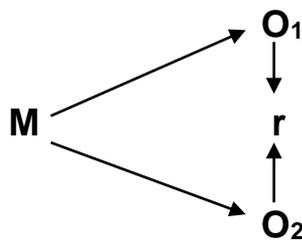


Figura 1. Diseño correlacional

Dónde:

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Observación de la variable independiente: Aprendizaje organizacional

O<sub>2</sub>: Observación de la variable dependiente: Productividad r: Relación

entre las variables aprendizaje organizacional y productividad.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Las variables de esta investigación fueron:

Variable 1: Aprendizaje organizacional.

Definición conceptual: Es la capacidad de crear nuevas estrategias y desarrollarlas internamente. Las organizaciones crean, contienen, desarrollan y organizan su propia comprensión de las prácticas laborales y la cultura (Chiavenato, 2015).

Definición operacional: Es el resultado de la aplicación del “Cuestionario de aprendizaje organizacional” en las dimensiones de cultura de aprendizaje, aprendizaje grupal y claridad estratégica. En este caso tres dimensiones evaluarán la variable aprendizaje organizacional, de los cuales la escala está compuesta por 18 ítems con calificaciones de inicio a destacado.

Con respecto a las dimensiones de la variable aprendizaje organizacional se tiene a la Cultura de aprendizaje con relación a este, López, et al. (2012) indicaron que es una cultura que se adapta al proceso de cambio y utiliza saberes previos para crear nuevos aprendizajes; también se tiene a la dimensión de Calidad estratégica que, según López, et al. (2012) se refiere a la claridad de la organización sobre su misión y visión, y a como el trabajo personal contribuye al logro de la misión en la organización; por último se tiene a la dimensión de Aprendizaje grupal quien Conde y Castañeda (2014) la definen como un proceso mediante el cual sus miembros adquieren, comparten e integran conocimientos, creando productos colaborativos a través de contenidos colaborativos.

Variable 2: Productividad

Definición conceptual: Es el alcance del mayor efecto esperado, y en este proceso, el tiempo, los recursos materiales y personales se utilizan plenamente para maximizar su efecto. Para obtener mejores resultados en el uso de recursos, se deben realizar estimaciones precisas (Conde y Castañeda, 2014).

Definición operacional: Es el resultado del trabajo realizado, siendo este el resultado de la aplicación del “Cuestionario de productividad”, en las dimensiones de eficiencia, eficacia, efectividad, en la Gerencia de Infraestructura, 2021.

Referente a las dimensiones de la variable Productividad, se tiene a la dimensión de Eficiencia, según Mamani y Estrada (2020) es un paso hacia la consecución del objetivo aumentando el tamaño del cuerpo con los menores recursos económicos y humanos y la menor cantidad de tiempo o con un determinado nivel de recursos (económicos, humanos, etc. También se tiene a la dimensión de Eficacia que, según Fuentes, Vallaey & Castrillón (2018) es hacer lo correcto para alcanzar los objetivos y crear más valor. Por último, se tiene a la dimensión de Efectividad que, según Fuentes, Vallaey & Castrillón (2018), es la relación entre los resultados obtenidos y los resultados presentados, lo que le permite medir el nivel de logro de sus metas planificadas. Esto está relacionado con la productividad debido al impacto de la mejora de la calidad del producto.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

Para Hernández y Mendoza (2018), la población son personas que comparten características comunes y esperadas por el investigador. Es así, en este trabajo, la población universal lo conformó el área de la Gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa con un total de 45 sujetos.

La muestra es un grupo de la población que se utilizará en la investigación con fines estadísticos (Salvadó, 2016).

Sin embargo, para esta investigación se utilizó el método de muestreo del tipo censal, que según López (1998), se considera a esta muestra “como la porción que representa a toda la población”. (p.123); este tipo de muestras se utiliza cuando es de importancia conocer la opinión de todos los trabajadores o la población es muy reducida.

Así mismo ya que el número de trabajadores es reducido fue tomada en cuenta en su totalidad, es decir una población de 45 trabajadores.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Para esta investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta, el cual nos permitió medir las variables estudiadas (Hernández y Mendoza, 2018); para estos autores la encuesta consiste en recopilar datos mediante instrumentos que el investigador ha diseñado previamente o tiene listo para su aplicación.

Se utilizó el cuestionario, que para Hernández y Mendoza (2018), son un conjunto de ítems o preguntas que poseen una relación directa con las dimensiones y variables. En esta investigación se utilizaron dos cuestionarios validados y confiables para medir ambas variables. Es así que para medir la variable aprendizaje organizacional se empleó el instrumento denominado “Cuestionario de aprendizaje organizacional” de López, Ahumada, Olivares y González (2012), adaptado por Luza (2017), la escala estuvo conformada por 18 ítems, la aplicación fue individual con una duración de 20 minutos y la forma de respuesta fue tipo Likert con respuestas en cinco niveles. Respecto a la confiabilidad del instrumento, este posee un alfa de Cronbach de ,918 lo que indicaría una confiabilidad muy alta.

Para la segunda variable denominada productividad, la investigadora diseñó un cuestionario denominado: “Cuestionario de productividad” la cual es aplicable de manera individual con un tiempo de aplicación de 30 minutos, la escala de respuestas es tipo Likert y consta de 24 ítems que miden las dimensiones de la variable estudiada. En cuanto a la validación y confiabilidad del instrumento se aplicó el proceso de validación denominado juicio de expertos el cual arrojó una aceptación de la escala en el nivel bueno, indicando favorable su aplicación y eso en la investigación.

Respecto a la validez de los instrumentos que se aplicaron en esta investigación se llevó a cabo la validez de contenido por el método de Juicio de expertos para ambos cuestionarios, para lo cual tres expertos en gestión pública revisaron los instrumentos, indicando una validez del contenido, es decir afirmando que los ítems poseen relación con las dimensiones y la variable al cual pretenden medir.

En cuanto a la confiabilidad se utilizó el estadístico de fiabilidad de alfa de Cronbach en donde para el “Cuestionario de aprendizaje organizacional” el instrumento obtuvo un coeficiente de confiabilidad con un alfa de 0,77 indicando una

confiabilidad aceptable; sin embargo, para “Cuestionario de productividad” el instrumento obtuvo un coeficiente de confiabilidad con un alfa de 0,91 presentando una confiabilidad muy alta.

### **3.5. Procedimientos**

La administración de los instrumentos de recolección de información sobre aprendizaje organizacional y productividad, se hizo conforme al siguiente procedimiento:

- Se ingresó a la Municipalidad Provincial del Santa, por mesa de partes la Carta N°01-2021, a fin de solicitar las facilidades para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos del proyecto de investigación.
- Se realizó la coordinación anticipada con los trabajadores que conforman la Gerencia de Infraestructura, para que cedan parte de su tiempo para la aplicación de los instrumentos de recolección de información.
- Se brindó información a los participantes sobre las instrucciones del caso para los instrumentos a aplicar.
- Hubo la supervisión de que los cuestionarios sean llenados en su totalidad por cada participante en cada área de la Gerencia de Infraestructura que conforman la muestra.
- Se realizó el recojo de las pruebas, y revisión preliminar de las mismas para detectar anomalías o sesgos en ellas, que motivasen a su exclusión antes de la formación de la base de datos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Al aplicar los cuestionarios para medir ambas variables en estudio, se diseñó una base de datos en el cual se llenaron las respuestas obtenidas por los instrumentos así mismo se utilizó el programa estadístico SPSS V25 para hacer los procesos estadísticos correspondientes; por último, se obtuvo estadísticos descriptivos, tablas y gráficos para hallar los resultados de la investigación. Para comprobar los objetivos e hipótesis del estudio se utilizó el Coeficiente de correlación de P. Pearson, con el fin de relacionar las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Conforme al código de ética de la Universidad César Vallejo quien vela por la integridad, respeto y autonomía de las personas, y no sesga por estatus social, económico, género, etnia, procedencia, características o creencias en donde el bienestar del ser humano esté por encima de los intereses de la ciencia; la universidad César Vallejo cree en el ser humano y la determinación de su cosmovisión cultural.

Por otra parte, se siguió estos principios: protección a la identidad de la persona, así como el respeto de su dignidad y privacidad; libre participación de la investigación a los colaboradores de la Municipalidad; justicia en el trato a los participantes; se utilizó también la integridad científica al no alterar los resultados para llevar un proceso ético y respetar la integridad de los trabajadores (Haddadi, et al., 2017).

#### **IV. RESULTADOS**

En esta investigación se utilizaron dos cuestionarios validados y confiables para medir ambas variables. Es así que para medir la variable aprendizaje organizacional se empleó el instrumento denominado “Cuestionario de aprendizaje organizacional” de López, Ahumada, Olivares y González (2012), adaptado por Luza (2017), la escala está conformada por 18 ítems, la aplicación es individual con una duración de 20 minutos y la forma de respuesta es tipo Likert con respuestas en cinco niveles. Para la segunda variable denominada productividad, se diseñó un cuestionario denominado: “Cuestionario de productividad” la cual es aplicable de manera individual con un tiempo de aplicación de 30 minutos, la escala de respuestas es tipo Likert y consta de 24 ítems que miden las dimensiones de la variable estudiada.

Esta información se llevó a cabo recogiendo las respuestas de los 45 participantes muestrales que se evaluó de manera presencial con ambos instrumentos descritos anteriormente; se realizó una base de datos con las respuestas obtenidas en el programa Microsoft office Excel 2016, para luego exportar al programa estadístico IBM SPSS v25 en donde se halló los puntajes totales para cada variable y dimensión, así mismo se identificaron los niveles y mediante tablas de contingencia se establecieron comparaciones y relaciones. También se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro para poblaciones menores a 50 muestras, para luego utilizar el coeficiente de correlación P. de Pearson en donde se halló las correlaciones para las variables y dimensiones propuestas en los objetivos.

**4.1. Objetivo General: Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y la productividad en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021.**

**Tabla 1.** *Relación entre aprendizaje organizacional y la productividad.*

		Productividad									
		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Aprendizaje organizacional	Inicio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Proceso	0	0%	0	0%	2	4%	0	0%	2	4%
	Logro	0	0%	0	0%	31	69%	3	7%	34	76%
	Destacado	0	0%	0	0%	1	2%	8	18%	9	20%
	Total	0	0%	0	0%	34	76%	11	24%	45	100%

Fuente: Resultado del cuestionario de aprendizaje organizacional y cuestionario de productividad.

**Interpretación**

Respecto a la tabla 1, el 20% de 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa del área Gerencia de infraestructura considera que el aprendizaje organizacional es destacado y al mismo tiempo un 18% afirmó que el nivel de productividad es muy alto; así mismo el 76% de colaboradores indicó que el aprendizaje organizacional se ubica en logro y al mismo tiempo el 69% manifestó que el nivel de productividad era muy alto; finalmente un 4% de los trabajadores indicaron que el aprendizaje social en la Municipalidad se encuentra en un nivel proceso, y al mismo tiempo el 4% evaluados indicó que el nivel de productividad se encontraba en un nivel alto.

**Tabla 2.** Coeficiente de correlación P. Pearson entre el aprendizaje organizacional y la productividad.

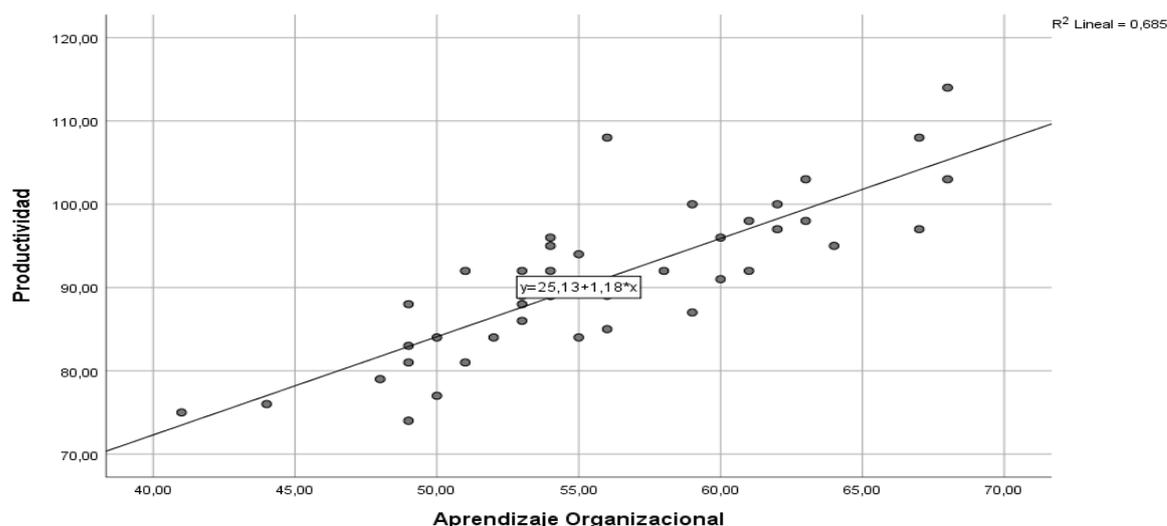
		Aprendizaje organizacional	Productividad
Aprendizaje organizacional	Correlación de Pearson	1	0,827
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	45	45

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Al ejecutar la prueba de correlación de Pearson, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,827 con un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; por lo cual, existe una relación positiva alta y significativa entre Aprendizaje organizacional y productividad en la Municipalidad Provincial del Santa del área Gerencia de infraestructura, es así que un mejor aprendizaje organizacional influirá de manera directa en la productividad.

Figura 2. Dispersión entre el aprendizaje organizacional y la productividad.



### Interpretación:

En la figura 2, se muestra la dispersión entre las variables de aprendizaje organizacional y productividad indicando una tendencia lineal positiva, presentando una correlación positiva alta entre ambas variables.

#### 4.2. Identificar el nivel de aprendizaje organizacional en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021.

**Tabla 3.** Nivel de Aprendizaje Organizacional en los trabajadores de la municipalidad

Dimensión y variable	Inicio		Proceso		Logro		Destacado		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Cultura de aprendizaje	1	2%	14	31%	23	51%	7	16%	45	100%
Claridad estratégica	0	0%	5	11%	26	58%	14	31%	45	100%
Aprendizaje grupal	1	2%	4	9%	29	64%	11	24%	45	100%
Aprendizaje organizacional	0	0%	2	4%	34	76%	9	20%	45	100%

Fuente: Resultado del cuestionario de aprendizaje organizacional, mayo 2021.

Según la tabla 3, el 51% de trabajadores manifiesta que la cultura de aprendizaje se encuentra en el nivel de logro, también el 16% considera que esta dimensión se encuentra en un nivel Destacado, así mismo el 31% considera que presenta un nivel proceso y solo el 2% indicó que esta dimensión se ubica en un nivel inicio; por otra parte el 58% de los trabajadores percibieron que la cultura de estratégica se ubica en un nivel logro, mientras que el 31% manifestaron identificar un nivel destacado y solo el 11% indicó que esta dimensión se encontraba en el nivel regular; según la muestra el 64% percibió un nivel Excelente para dimensión de aprendizaje grupal, así como el 24% de la muestra identificó un nivel destacado, mientras que el 9% y el 2% observaron un nivel de proceso y un nivel de inicio para esta dimensión respectivamente. Por último, el 76% de los trabajadores indicaron que la variable aprendizaje organizacional se ubica en un nivel de logro, también el 20% y el 4% de la muestra identificaron un nivel destacado y un nivel en proceso respectivamente.

### 4.3. Identificar el nivel de productividad en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021.

**Tabla 4.** Nivel de Productividad en los trabajadores de la municipalidad

Dimensión y variable	Inicio		Proceso		Logro		Destacado		Total	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Eficiencia	0	0%	0	0%	25	56%	20	44%	45	100%
Eficacia	0	0%	2	4%	27	60%	16	36%	45	100%
Efectividad	0	0%	10	22%	32	71%	3	7%	45	100%
Productividad	0	0%	0	0%	34	76%	11	24%	45	100%

Fuente: Cuestionario de productividad, mayo 2021.

#### **Interpretación:**

Según la tabla 4, el 56% de los trabajadores percibió que el nivel de eficiencia es alto en la municipalidad, así como el 44% manifestó que existe un nivel muy alto para esta dimensión; así mismo el 60% de la muestra identificó un nivel alto en la dimensión eficacia y el 36% indicó que la municipalidad logró un nivel muy alto para esta dimensión; con respecto a la dimensión efectividad el 71% de los colaboradores indicaron que existe un nivel muy alto de efectividad en la Municipalidad Provincial del Santa, mientras que el 22% observó que se encuentra aún en un nivel medio respecto a esta dimensión, por último un 76% de los trabajadores manifestaron que el nivel de productividad en la municipalidad es Alto, mientras que el 24% indicó que se ubica en un nivel muy alto.

**4.4. Determinar la relación entre el nivel de aprendizaje organizacional y la eficiencia que muestra en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021.**

**Tabla 5. Relación entre aprendizaje organizacional y la dimensión eficiencia.**

		Eficiencia								Total	
		Bajo		Medio		Alto		Muy alto			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Aprendizaje Organizacional	Inicio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Proceso	0	0%	0	0%	2	4%	0	0%	2	4%
	Logro	0	0%	0	0%	22	49%	12	27%	34	76%
	Destacado	0	0%	0	0%	1	2%	8	18%	9	20%
	Total	0	0%	0	0%	25	56%	20	44%	45	100%

Fuente: Resultado del cuestionario de aprendizaje organizacional y el Cuestionario de productividad.

Según la tabla 5, el 20% de los trabajadores indicaron que existe un nivel destacado en cuanto al Aprendizaje Organizacional en la Municipalidad Provincial del Santa y el 18% manifestó que el nivel de eficiencia es muy alto; también el 76% de los trabajadores percibieron que el nivel de aprendizaje organizacional se ubica en un nivel de logro y el 49% indicó que existe un nivel de logro en cuanto a la dimensión eficiencia; por último el 4% de los colaboradores manifestaron que el aprendizaje organizacional se ubica en un nivel proceso y el 4% percibió que la eficiencia es alta.

**Tabla 6.** Coeficiente de correlación P. Pearson entre el aprendizaje organizacional y la dimensión de eficiencia.

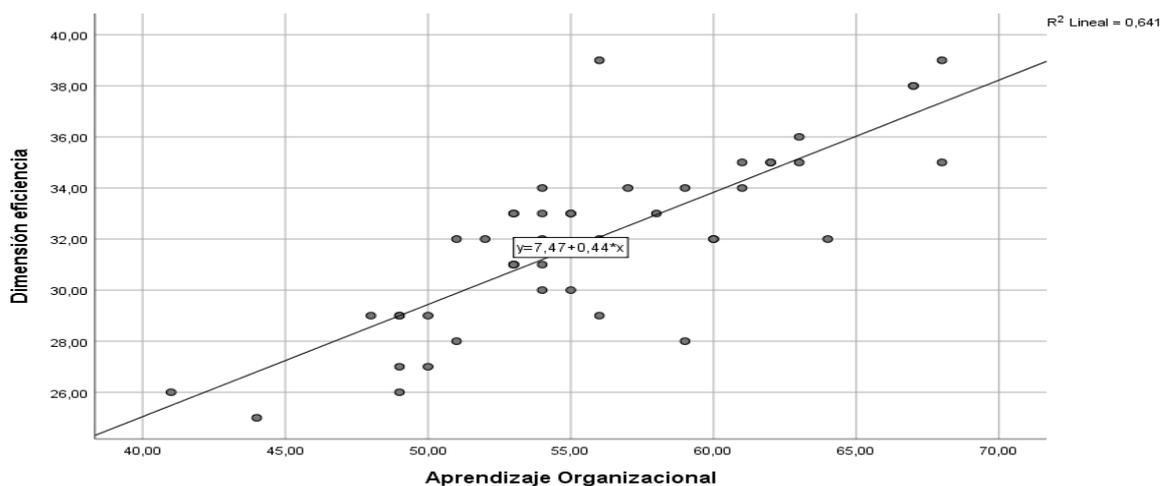
		Aprendizaje organizacional	Dimensión eficiencia
	Correlación de Pearson	1	,800**
Aprendizaje organizacional	Sig. (bilateral) N		0,000
		45	45

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Al ejecutar la prueba de correlación P. Pearson, se obtuvo una correlación de 0,800 con un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ ; por lo cual, existe una relación positiva alta y significativa entre Aprendizaje organizacional y la dimensión de eficiencia en la Municipalidad Provincial del Santa del área Gerencia de infraestructura, es así que un mayor aprendizaje organizacional influirá de manera directa en la eficiencia.

Figura 3. Dispersión entre el aprendizaje organizacional y la dimensión eficiencia.



### Interpretación:

En el Figura 3, se muestra la dispersión entre el aprendizaje organizacional y la dimensión eficiencia, encontrando una tendencia lineal positiva, indicando una correlación positiva alta entre ambas variables.

**4.5. Establecer la relación entre el nivel de aprendizaje organizacional y la eficacia que presenta la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021.**

**Tabla 7.** *Relación entre el nivel de aprendizaje organizacional y la eficacia que presenta la gerencia de infraestructura.*

		Eficacia											
		Bajo				Medio				Muy alto		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Aprendizaje organizacional	Inicio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
	Proceso	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%	2	4%		
	Logro	0	0%	1	2%	25	56%	8	18%	34	76%		
	Destacado	0	0%	0	0%	1	2%	8	18%	9	20%		
	Total	0	0%	2	4%	27	60%	16	36%	45	100%		

Fuente: Resultado del cuestionario de aprendizaje organizacional y el Cuestionario de productividad.

Según la tabla 7, el 20% de los trabajadores indicaron que existe un nivel destacado en cuanto al Aprendizaje Organizacional en la Municipalidad Provincial del Santa y el 18% manifestó que el nivel de eficacia es muy alto; también el 76% de los trabajadores percibieron que el nivel de aprendizaje organizacional se ubica en un nivel de logro y el 56% indicó que existe un nivel de logro en cuanto a la dimensión eficacia; por último el 4% de los colaboradores manifestaron que el aprendizaje organizacional se ubica en un nivel proceso y el 2% percibió que la eficacia es alta.

**Tabla 8.** Coeficiente de correlación P. Pearson entre el aprendizaje organizacional y la dimensión de eficacia.

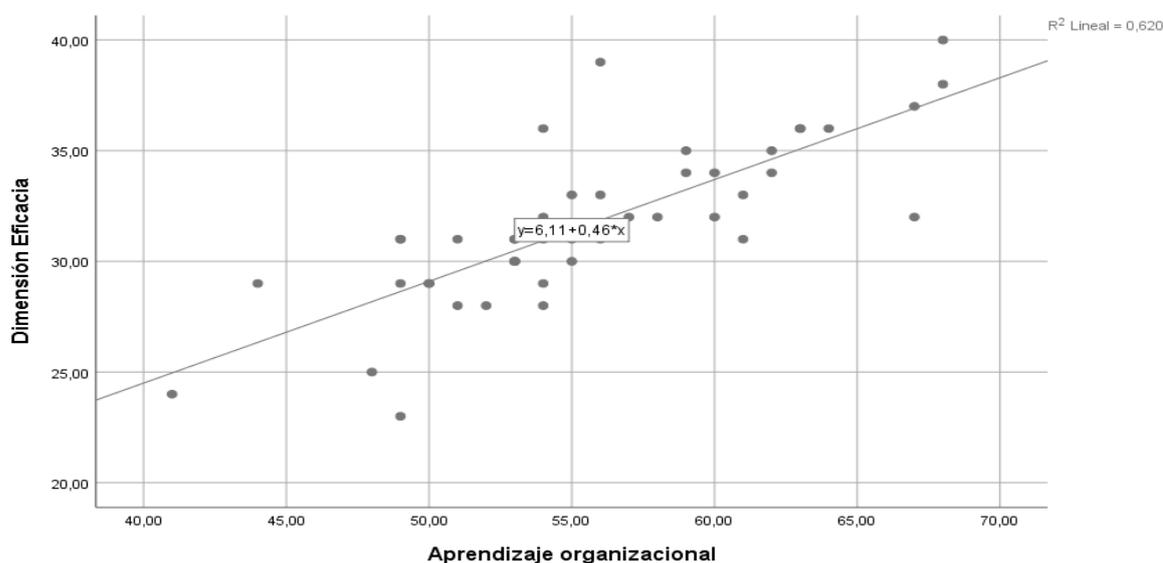
		Aprendizaje organizacional	Dimensión eficacia
	Correlación de Pearson	1	0,787
Aprendizaje organizacional	Sig. (bilateral) N		0,000
		45	45

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:**

Al ejecutar la prueba de correlación P. Pearson, se obtuvo una correlación de 0,787 con un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$  por lo cual existe una relación positiva moderada y significativa entre Aprendizaje organizacional y la dimensión de eficacia en la Municipalidad Provincial del Santa del área Gerencia de infraestructura, es así que el aprendizaje organizacional influye de manera directa a la dimensión eficacia.

Figura 4. Dispersión entre el aprendizaje organizacional y la dimensión eficacia.



**Interpretación:**

En el Figura 4, se identifica que la dispersión entre el aprendizaje organizacional y la dimensión eficacia posee una tendencia lineal positiva, indicando una correlación positiva moderada entre ambas variables.

**4.6. Precisar la relación entre el nivel de aprendizaje organizacional y la efectividad que presenta la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021.**

**Tabla 9.** *Relación entre el nivel de aprendizaje organizacional y la efectividad que presenta la gerencia de infraestructura.*

		Efectividad									
		Bajo		Medio		Alto		Muy alto		Total	
		<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Aprendizaje organizacional	Inicio	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Proceso	0	0%	1	2%	1	2%	0	0%	2	4%
	Logro	0	0%	9	20%	24	53%	1	2%	34	76%
	Destacado	0	0%	0	0%	7	16%	2	4%	9	20%
	Total	0	0%	10	22%	32	71%	3	7%	45	100%

Fuente: Resultado del cuestionario de aprendizaje organizacional y el cuestionario de productividad.

Según la tabla 9, el 20% de los trabajadores indicaron que existe un nivel destacado en cuanto al Aprendizaje Organizacional en la Municipalidad Provincial del Santa y el 16% manifestó que el nivel de efectividad es muy alto; también el 76% de los trabajadores percibieron que el nivel de aprendizaje organizacional se ubica en un nivel de logro y el 53% indicó que existe un nivel de logro en cuanto a la dimensión efectividad; por último el 4% de los colaboradores manifestaron que el aprendizaje organizacional se ubica en un nivel proceso y el 2% percibió que la efectividad es alta.

**Tabla 10.** Coeficiente de correlación P. Pearson entre el aprendizaje organizacional y la dimensión de efectividad.

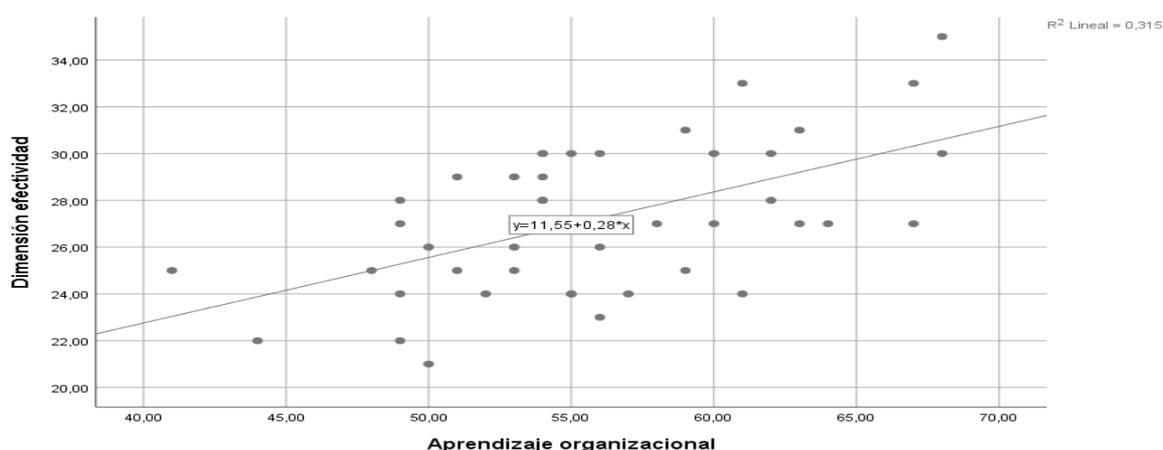
		Aprendizaje organizacional	Dimensión efectividad
	Correlación de Pearson	1	0,561
Aprendizaje organizacional	Sig. (bilateral) N		0,000
		45	45

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Al ejecutar la prueba de correlación de Pearson, se obtuvo una correlación de 0,561 con un nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$  por lo cual existe una relación positiva moderada y significativa entre Aprendizaje organizacional y la dimensión de efectividad en la Municipalidad Provincial del Santa del área Gerencia de infraestructura, mostrando que un mayor aprendizaje organizacional afectará de manera directa a la efectividad en la producción.

Figura 5. Dispersión entre el aprendizaje organizacional y la dimensión efectividad.



### Interpretación:

En el Figura 5 se muestra la dispersión entre el aprendizaje organizacional y la efectividad, mostrando una tendencia lineal positiva, presentando una correlación positiva moderada entre ambas variables.

## V. DISCUSIÓN

El aprendizaje organizacional es una columna importante en el desarrollo de nuevos conocimientos y procedimientos organizacionales novedosos que permiten una productividad competitiva (Gonzales, Alonso y Tato, 2015), así como factores que hacen a la variable poder adaptarse a diversas situaciones complejas y dinámicas; este proceso permite una distinción y mejoría en las conductas de una empresa u organización, pues al adquirir conocimiento y métodos nuevos, la cultura de esta aumentará para lograr un mayor nivel de producción y productividad (Stefanovska & Tanushevski, 2016).

Factores como la cultura de una organización pueden mejorar u obstaculizar el aprendizaje organizacional, es por ellos que el estudio de estas variables es de suma importancia para conocer y establecer nuevos métodos de indicadores en una constante mejoría del aprendizaje organizacional; así pues, las organizaciones que poseen y adquieren conocimientos nuevos de manera permanente no fracasan o quiebran, pues estos aprendizajes les ayudan a enfrentar situaciones complicadas de manera más acertadas y entendibles.

Autores indican como requisitos principales para un aprendizaje organizacional correcto es el desarrollo de la cultura del aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal, estos factores permitirán un desenvolvimiento adecuado dentro de la empresa Castañeda (2015).

Es así que, a razón de la globalización en estos últimos años, es de gran importancia mantener las municipalidades actualizadas en diversos conocimientos organizacionales pues esto ayuda a estar dentro de la competencia por ende obtener un nivel de productividad alta y ser competitivos.

Es así que en esta investigación se tuvo como objetivo general el determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y la productividad en la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial del Santa, en el año 2021.

De los resultados hallados en los análisis de datos, de los 45 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa del área de Gerencia de Infraestructura el 20%(9) indica que existe un nivel destacado de aprendizaje organizacional, así

como un el 20% (9) califica al nivel de productividad como muy alto, también el 76% de trabajadores indican que existe un aprendizaje organizacional logrado y indicando el 69% de colaboradores que existe un nivel Alto de productividad; Así mismo acorde a lo planteado en la hipótesis general, se demostró en esta investigación que existe una relación positiva alta entre Aprendizaje organizacional y productividad en la Municipalidad Provincial del Santa del área Gerencia de infraestructura ( $R_p=0,0827$ ;  $p=0,000$ ), por lo que indicaría que el nivel de aprendizaje organizacional influye directamente a la productividad.

Esta información lograda a través de la muestra nos ayuda a comparar con investigaciones como las de Piepp y Ruiz (2019) en su estudio para determinar la relación de cultura organizacional, productividad y bienestar laboral, determinó que existe una correlación significativa entre la variable cultura organizacional y productividad ( $Rho= 0,991$ ;  $p= 0,000$ ); también presenta una similitud Antúnez (2017), quien en su investigación sobre cultura organizacional y productividad laboral determinó que existe una correlación directa y fuerte entre ambas variables ( $Rho=0,987$ ;  $p=0,000$ ).

También tenemos a Mamani y Estrada (2020) en su investigación sobre el aprendizaje organizacional y productividad, con 123 trabajadores, en el cual demostraron una relación moderada en ambas variables ( $Rho=0,492$ ;  $p=0,000$ ), por otra parte Mamani (2015) en su trabajo con una muestra de 431 directores, identificó la relación entre aprendizaje organizacional y la productividad de personal directivo en donde hallaron una evidencia de correlación positiva baja entre el aprendizaje organizacional y la productividad, así mismo, Zapata (2018), demostraron una relación directa y fuerte entre las variables de Conocimiento organizacional y productividad ( $Rho=0,884$ ;  $p=0,000$ ), en una muestra de 25 trabajadores, por último Ramos (2017) en su investigación sobre aprendizaje organizacional realizó una investigación para relacionarla con la satisfacción laboral, obteniendo una correlación moderada estadísticamente.

Con estos autores identificamos diversos estudios que se pueden comparar con las relaciones halladas en la investigación indicando resultados favorables para los resultados obtenidos, con respecto a esto Pérez, et. Al. (2015) definen al

aprendizaje organizacional como una capacidad adaptativa y esencial para que la organización cumpla su finalidad y pueda desempeñar acorde lo deseado. De esta manera la amplitud del aprendizaje organización exige a las demás organizaciones, actualizarse con el objetivo de afrontar los requerimientos actuales del entorno.

También Acosta y Nakara (2021) indican que el aprendizaje organizacional permite a una entidad u organización aclimatarse a contextos diferentes, con la información que pueda acceder la entidad, será importante para este, su transformación, pues a través de esto las organizaciones tendrán ventaja frente a otras, generando nuevos conocimientos para su aplicación.

Otros autores como Lawson & Ventriss (1992) mencionan que la cultura de aprendizaje se adapta a cualquier cambio y utiliza conocimiento previo para crear nuevos aprendizajes. Es decir, esta dimensión logrará que la organización gane saberes para explorar nuevos conocimientos y estar un paso delante de las demás organizaciones. Esto se comprobaría pues en la realidad estudiada a comparación con otras manifiesta cambios y adaptaciones en diversas situaciones y lugares.

Continuando con los resultados descriptivos de este estudio, en relación a los objetivos específicos se halló que el 76% de la muestra se ubicó en un nivel logrado en la variable aprendizaje organizacional, también el 20% se trabajadores alcanzó un nivel de destacado y solo el 4% del total alcanzó el nivel proceso; en cuanto a sus dimensiones un 51% alcanzó el nivel logro para cultura de aprendizaje, el 58% de trabajadores indicó que hay un nivel logro en claridad estratégica y por último el 64% indicó un nivel logro en la dimensión aprendizaje grupal.

Estudios comparativos como el de Collazos (2018) en su investigación sobre el aprendizaje organizacional y la calidad de vida laboral obtuvo que el 74% se encontró en un nivel alto y el 24,1% en un nivel moderado, mostrando buenos indicadores, en cuanto a la dimensión de aprendizaje el 53% logró un nivel moderado y el 44,6% un nivel alto, así también para la dimensión de aprendizaje grupal el 78,3% de colaboradores indicó posee un nivel alto, mostrando similitudes en la investigación llevada, también autores como Mamani y Estrada (2020) en su investigación sobre el aprendizaje organizacional y productividad, con 123

trabajadores hallaron que el 50.4% de trabajadores alcanzaron un nivel alto, así mismo el 32,5% de la muestra se situó en un nivel regular.

Así mismo al identificar el nivel de productividad se halló que el 76% de los trabajadores se ubicaron en un logro y también el 24% de la muestra alcanzaron un nivel destacado; y para las variables de eficiencia un 56% se ubicó en el nivel logro, para la dimensión eficacia el 60% alcanzó el nivel logro y el 71% de la muestra logró ubicarse en un nivel de logro en la dimensión efectividad.

Estos niveles hallados se comparan a los estudios como los de Mamani y Estrada (2020) en su investigación sobre el aprendizaje organizacional y productividad, con 123 trabajadores hallaron que el 50.9% de trabajadores alcanzaron un nivel alto, así mismo el 47% de la muestra se situó en un nivel regular, para la variable productividad, también Pinedo (2020) en su investigación sobre productividad en la subgerencia de registros civiles, un 52% de la muestra se ubicó en el nivel medio y el 48% en un nivel alto

Así mismo se identificó las hipótesis específicas con el coeficiente de correlación de P. Pearson al obtener una distribución normal en las variables de aprendizaje organizacional y productividad (0,414 y 0,756) respectivamente.

Algunos autores han tratado de explicar los factores que afectan la productividad, Según Velásquez, et al., (2012) propone dos respuestas, la primera sugiere que no tiene relación con la organización, pero sí con el gobierno y el ambiente, es decir con las reglas situación política actual y la economía, también la competencia, clientes, medio ambiente y sociedad; como segunda respuesta son factores controlados por la empresa, es decir los materiales, equipos, capital, forma de trabajo. Es decir, la productividad puede aumentar o disminuir dependiendo de factores externos e internos a la organización.

Se halló una relación entre el aprendizaje organizacional y la dimensión eficiencia en los trabajadores de la Municipalidad, presentando una correlación de 0,800 con un nivel de significancia de  $0,000 < 0.05$  por lo cual existe una relación positiva alta entre Aprendizaje organizacional y la dimensión de eficiencia en la Municipalidad

Provincial del Santa del área Gerencia de infraestructura. Es así que, a mayor aprendizaje organizacional, mayor eficiencia.

También se obtuvo una correlación de 0,787 con un nivel de significancia de 0,000 <0.05 por lo cual existe una relación positiva moderada entre Aprendizaje organizacional y la dimensión de eficacia; así mismo se halló una relación positiva moderada en el cual se obtuvo una correlación de 0,561 con un nivel de significancia de 0,000 < 0.05 por lo cual existe una relación positiva moderada entre Aprendizaje organizacional y la dimensión de efectividad, indicando que a mayor aprendizaje organizacional, mayor efectividad en la producción.

Estas investigaciones indicarían que los resultados hallados en nuestra investigación suponen una concordancia con las investigaciones mencionadas, indicando buenos resultados obtenidos, esto ayudaría a interpretar la realidad de la Municipalidad Provincial del Santa encontrando dificultades en ciertas áreas como de producción, puesto que los niveles a pesar que son altos, la muestra no fue realmente significativa para determinar evidencias que ayuden a una mayor comprensión del tema investigado (Fuentes, Vallaey & Castrillón, 2018).

Como fortalezas para esta investigación es que la aplicación fue de manera presencial, aunque con una muestra reducida, se pudo obtener datos interesantes que argumentan el trabajo de investigación, otra debilidad en esta investigación fue que no se utilizó el total de trabajadores de la institución, así como las limitaciones para aplicar los instrumentos para medir las variables.

Respecto a las debilidades en esta investigación, se encontró poca información en cuanto a los antecedentes y correlaciones para una buena comparación de relaciones, sin embargo, no se puede desmerecer las investigaciones hechas hasta ahora, mostrando una alta calidad en cuanto a su fiabilidad y consistencia, esta investigación aporta y desea llenar esa carencia de información para futuros investigadores que pretendan mostrar evidencia científica confiable acorde a estas variables estudiadas.

En cuanto a la metodología, ayudaría mucho el realizar un retest para corroborar la información obtenida y poder afianzar la validez de los instrumentos construidos y

aplicados en esta investigación, pues demostrarían una mayor fiabilidad para futuros diagnósticos organizacionales.

También sería poder aplicar estudios en diversas municipalidades de la región para una comparación exhaustiva en cuanto a información coherente acorde a lo que se pretende demostrar.

Esta información obtenida sirve como retroalimentación a la institución estudiada, en poder aplicar nuevas formas de evaluar el aprendizaje organizacional y cómo influye en la productividad de los trabajadores en la institución, autores como López, et al. (2012), mencionan que el trabajo sistémico en donde el trabajador posee una claridad individual de las normas y reglas en la organización para aportar su conocimiento. Así como la eficacia para realizar el trabajo en el menor tiempo posible, está ligado al aprendizaje y la producción (Moreno y Espinoza, 2018).

## VI. CONCLUSIONES

- Primero. Existe una relación positiva alta y significativa entre Aprendizaje organizacional y productividad en la Municipalidad Provincial del Santa del área Gerencia de infraestructura, con un nivel sig.= 0,000 y una P= 0,827, es decir a mayor aprendizaje organizacional, la productividad aumentará de manera directa y positiva.
- Segundo. El 76% de la muestra se ubicó en un nivel logro, así también el 20% de la muestra en nivel destacado y el 4% en un nivel proceso para la variable Aprendizaje organizacional.
- Tercero. Se demostró que, para la variable Productividad, el 76% se ubicó en un nivel alto y el 24% la muestra en nivel Muy alto.
- Cuarto. Existe una relación positiva alta y significativa entre Aprendizaje organizacional y la dimensión de eficiencia en la Municipalidad Provincial del Santa del área Gerencia de infraestructura, mostrando un nivel de sig.=0,000 y una P=0,800; indicando que cuando el aprendizaje organizacional aumenta, la eficiencia en la productividad mejora de manera directa y positiva.
- Quinto. Existe una relación positiva moderada y significativa entre Aprendizaje organizacional y la dimensión de eficacia en la Municipalidad Provincial del Santa del área Gerencia de infraestructura, con un nivel de sig.=0,000 y una P=0,787; se entiende que, a mayor aprendizaje organizacional, existirá una elevada eficacia en la productividad de manera directa y positiva.
- Sexto. Existe una relación positiva moderada y significativa entre Aprendizaje organizacional y la dimensión de efectividad en la Municipalidad Provincial del Santa del área Gerencia de infraestructura, un nivel de sig.= 0,000 y una P=0,561; es decir que cuando el aprendizaje organizacional mejora, la efectividad de la productividad aumenta de manera directa y positiva.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero. Al jefe de Gerencia de infraestructura en la Municipalidad Provincial del Santa, se recomienda fomentar el aprendizaje organizacional, pues se ha demostrado que posee una relación significativa con la productividad, logrando así las metas y objetivos que se proponga la entidad.
- Segundo. Al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Provincial del Santa, se recomienda utilizar instrumentos validados y reconocidos que permitan identificar el nivel de percepción que poseen los colaboradores para estas variables estudiadas.
- Tercero. A los encargados de la gerencia de infraestructura, mantener el buen nivel de productividad que perciben los trabajadores por medio de un buen aprendizaje organizacional, orientando a desarrollar de manera equitativa las dimensiones estudiadas de la variable.
- Cuarto. A los nuevos investigadores realizar estudios con otras instituciones municipales para una comparación estadística de los resultados, ampliando el campo y visión de la investigación.
- Quinto. A los investigadores que se interesen por el estudio de estas variables, utilizar una muestra más amplia para una mayor fuerza estadística. Se recomienda realizar esta misma investigación en otras instituciones municipales para comparar de manera estadística los resultados.

## REFERENCIAS

- Acosta, J. & Nakata, L. (2021). Condiciones de la gestión del conocimiento que favorecen el aprendizaje organizacional. *Revista Sotavento MBA*, (20), 22-38.
- Aguilera, A. (2017). La gestión del conocimiento organizacional. [https://www.researchgate.net/publication/312155359\\_la\\_gestion\\_del\\_conocimiento\\_organizacional](https://www.researchgate.net/publication/312155359_la_gestion_del_conocimiento_organizacional).
- Antúñez, A. (2017). Cultura Organizacional y la Productividad de la empresa Procesadora Catalina S.A.C. en el distrito Ate Vitarte, 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.]
- Argote, L. (2013). *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge*. Springer Science & Business Media. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5251-5>
- Atmowardoyo, H. (2018). Research Methods in TEFL Studies: Descriptive Research, Case Study, Error Analysis, and R & D. *Journal of Language Teaching and Research*; 9(1): 197-204. <http://dx.doi.org/10.17507/jltr.0901.25vol>
- Baimyrzaeva, M. (2018) *Beginners' Guide for Applied Research Process: What Is It, and Why and How to Do It?* Recuperado de <https://n9.cl/5o7n>
- Barnerjee, P., Gupta, R. & Bates, R. (2017). Influence of Organizational Learning Culture on Knowledge Worker's Motivation to Transfer Training: Testing Moderating Effects of Learning Transfer Climate. *Current Psychology* 36; 606–617. <https://doi.org/10.1007/s12144-016-9449-8>
- Bell, S., whitwell, G. & Lukas, B. (2002). Schools of thought in organizational learning. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 30 (70). <https://doi.org/10.1177/03079459994335>
- Castañeda, D. (2015). Condiciones para el aprendizaje organizacional. (U. ICESI, Ed.) *Estudios Gerenciales*, 31, 62–67.

- Castañeda, P. y Mauricio. D. (2020). New factors affecting productivity of the software Factory. *International journal of information technologies and systems approach*, 13(1), 1-26.
- Carvalho, L. y Macedo, P. (2017). Innovation and Productivity: empirical evidence for Brazilian industrial enterprises. *Revista de Administracao*, 52(2). DOI: <https://bit.ly/2NYV51g>
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos*, Pag. 281.
- Collazos Rengifo, R. (2018). Aprendizaje organizacional y calidad de vida laboral de una dirección del Viceministerio de Turismo, Lima 2018. [ Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23153>
- Conde, Y. & Castañeda, D. (2014). Indicadores de aprendizaje organizacional en grupos de investigación universitaria. *Revista Diversitas – Perspectivas en Psicología*, 10 (1), pp. 45-56.
- Condor, D. (2019). El empowerment y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa inversiones Hen EIRL, Chimbote 2018. [Tesis de maestría en Administración de Negocios, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35998>
- El Peruano (31 de diciembre del 2018). Decreto Supremo N°345-2018-EF. Política Nacional de Competitividad y Productividad. [Diario El Peruano en línea]. <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-supremo/18913decreto-supremo-n-345-2018-ef/file>
- Fuentes, G., Vallaes, F., & Castrillón, M. (2018). El aprendizaje organizacional como herramienta para la universidad que aprende a ser responsable socialmente. *Pensamiento Americano*, 11(20).
- Garza, E., Araiza, Z., Hernández, N. y Amador, I. (2016). Relación entre los niveles de aprendizaje organizacional. México. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9 (3), pp. 71-82. <https://ssrn.com/abstract=2673214>

- Gómez, J.; Villarreal, F. y Villarreal, M. (2015), Las incapacidades de aprendizaje organizacional y los estilos de aprendizaje en la industria papelera, cartonera y de celulosa de México. *Universidad & Empresa*, 17(29), 35-62.
- González, M. y Alonso, M. y Tato, M. (2015). Innovation, productive capacity, training and productivity. *Cuadernos de gestión*, 16(2), pp. 77-92.
- Grützner, G. (2019). La gestión de conocimiento y el aprendizaje organizacional en una empresa pequeña e internacional de Colombia: caso de estudio en el sector educativo. [Tesis de Maestría en Dirección, Universidad del Rosario]. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19044>.
- Haddadi, A., Hosseini, A., Johansen, A., & Olsson, N. (2017). Pursuing Value Creation in Construction by Research -A Study of Applied Research Methodologies. *Procedia Computer Science*, 121: 1080–1087.  
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.138>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGraw Hill.
- Hernández, N., Lora, R., y Moreno, R. (2017). Planificación de la producción Industrial. Retos de la Dirección, 42-43.  
<http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v11n1/rdir04117.pdf>
- Jamshidnezhad, B. & Carley, K. (2015). Agent-based modelling of quality management effects on organizational productivity. *Journal of Simulation*, 9, 73–82. <https://doi.org/10.1057/jos.2014.26>
- Kim, D. (1998). The Link between Individual and Organizational Learning. The Strategic Management of Intellectual Capital. [El vínculo entre el aprendizaje individual y organizacional. La gestión estratégica del capital intelectual]. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-9850-4.50006-3>
- Lawson, R. & Ventriss, C. (1992). Organizational Change: The Role of Organizational Culture and Organizational Learning. *The Psychological Record*, 42, 205–219. <https://doi.org/10.1007/BF03399598>
- López, E. (1998). Las historias de vida y la investigación biográfica. Fundamentos y metodología. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- López, V., Ahumada, L., Olivares, R. y González, A. (2012). Escalade de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares. *Psicothema*, 24(2), 333-339.
- López, P., Parra, D., López, K., & Chuncho, M. (2021). Gestión de la calidad basado en las normas ISO 9001 2008 producción de la empresa "Unión Libre". *Universidad y Sociedad*, 13(S1), 487-494. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2062>
- Luza (2017) Estilos de gestión en el aprendizaje organizacional de la Institución Educativa Parroquial Nuestra Señora de Copacabana, Rímac-2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima].
- Mamani, H. (2015). Aprendizaje organizacional y su relación con la productividad del personal directivo, docente y auxiliar de las instituciones educativas públicas de la UGEL Tambopata en el año 2015. [Tesis de doctorado en Educación, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19473>
- Mamani, H., & Estrada, E. (2020). Organizational learning and productivity in the public educational institutions of Tambopata district. *Conrado*, 16(75), 397402. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S199086442020000400397&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442020000400397&lng=es&tlng=en).
- Mena, J. & Chabowski, B. (2015). The role of organizational learning in stakeholder marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43 ;429 - 452. <https://doi.org/10.1007/s11747-015-0442-9>
- Merma, J. (2019). Liderazgo distribuido y aprendizaje organizacional en la gestión de entidades públicas. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3046>
- Moreira, L. (2018). El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador. [Tesis de doctorado en Ciencias Administrativas,

Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/7763>

Moreno, A. y Espinosa, R. (2018). Effects of the foreign direct investment on the Productivity of Latin American countries (1990-2012). *Economía: teoría y práctica*, 49, pp. 7-35. DOI: <https://bit.ly/2Tzsx2W>

Piepp, G. & Ruiz, M. (2019). *Cultura organizacional, Productividad y Bienestar laboral en trabajadores de una empresa de San Juan de Lurigancho, Lima 2018*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41394>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Productividad Laboral*.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms\\_501594.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms_501594.pdf)

Pérez -De Armas, M; Hernandez-Pérez, G.; Filgueiras-Sainz De Roza, M. y Caballero-Torres, I. (2015), *Capacidad dinámica de aprendizaje organizacional en empresas biotecnológicas cubanas de alta tecnología*. *Revista Ingeniería Industrial*, XXXVI (2), 212-223.

Piepp, G. y Ruiz, M. (2019). *Cultura organizacional, productividad y bienestar laboral en trabajadores de una empresa de San Juan de Lurigancho, Lima 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima].

Pinedo, E. (2020). *La productividad en la sub gerencia de procesamiento de registros civiles de Reniec, Lima 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23153>

Ramírez, S., Gallego, J. & Tamayo, M. (2019). *Human capital, innovation and productivity in colombian enterprises: a structural approach using instrumental variables*. *Economics of innovation and new technology*.

Ramos, N. (2017). *Aprendizaje organizacional y satisfacción laboral de la red educativa José Carlos Mariátegui – Carhuapata – Lircay*. [Tesis de maestría en Educación, Universidad Nacional del Centro del Perú].  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4459>

- Revoltella, D., Brasili, A., Bubbico, R. L., Tuske, A. & Weiss, C. (2019). Framework Conditions, Innovation and Productivity in European Regions. *Comparative Economic Studies*, 61(2), 235+. Recuperado de: <https://bit.ly/2WXMaBg>
- Rubio, C. (2019). Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la institución educativa Diocesano de Chimbote, 2019. [Tesis de maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39312>
- Saadat, V., & Saadat, Z. (2016). Organizational Learning as a Key Role of Organizational Success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 230, 219-225. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S1990-8644202000040039700018&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S1990-8644202000040039700018&lng=en)
- Salazar, C. (2019). La influencia de la productividad empresarial en la competitividad de las medianas empresas manufactureras textiles del cantón Quito en la provincia de Pichincha-Ecuador. [Tesis de doctorado, Universidad Mayor de San Marcos, Perú.] <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10259>
- Salvadó, I. (2016). Tipos de muestreo. <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>
- Shaker, Z. & Gerard, G. (2002). Absortive ca-pacity: a review reconceptualization, and extensión. *Journal Academy of Ma-nagement Review*, 27(2), 185-203.
- Shee, A. & Stefanou, S. (2016). Bounded learning-by-doing and sources of firm level productivity growth in colombian food manufacturing industry. *Journal of Productivity Analysis*, 46; 185–197. <https://doi.org/10.1007/s11123-0160481-3>
- Stefanovska, L., & Tanushevski, M. (2016). The impacto of globalization on organizational culture. *Indian journal of commerce & Management studies*. 7(3), 1-6.

- Templeton, G., Schmidt, M. & Taylor, G. (2009). Managing the diffusion of organizational learning behavior. *Information Systems Frontiers*, 11, 189–200. <https://doi.org/10.1007/s10796-008-9117-0>
- Tobin, T., Muller, R. & Turner, L. (2006). Organizational learning and climate as predictors of self-efficacy. *Social Psychology of Education*, 9, 301–319. <https://doi.org/10.1007/s11218-005-4790-z>
- Túquerres, M. (2016). Aprendizaje organizacional para el diseño de un modelo estratégico de fortalecimiento de pequeñas y medianas empresas (PYME) del sector de manufactura en la provincia de Pichincha. [Tesis de Maestría en Dirección de Empresas, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/5332>
- Ugalde, I. (2015). Estrategia para fortalecer el aprendizaje organizacional en el Grupo Mudanzas Mundiales. [Tesis de maestría en Administración y Dirección de empresas, Universidad de Costa Rica]. <http://hdl.handle.net/10669/15347>
- Vera, D. U. S. Y. A., Crossan, M., & Apaydin, M. A. R. I. N. A. (2011). A framework for integrating organizational learning, knowledge, capabilities, and absorptive capacity. *Handbook of organizational learning and knowledge management*, 2, 153-180.
- Velásquez, Y., Rodríguez, C. & Guaita, W. (2012). Modelo de los factores que afectan la productividad. XVI Congreso de Ingeniería de Organización, Vigo, 18 (20) 847-854. <http://www.adingor.es/congresos/web/articulo/detalle/a/2231>.
- Villafán, K. & Ayala, D. (2014). Responsabilidad social de las empresas agrícolas y agroindustriales aguacateras de Uruapan, Michoacán, y sus implicaciones en la competitividad. *Contaduría y administración*, 59(4), 223251.
- Zavaleta, J. (2017). Motivación y productividad laboral en los trabajadores de las dependencias policiales del distrito de Nuevo Chimbote 2017. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12069>

Zapata, R. (2018). Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016. [Tesis de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14475>

Zevallos, D. (2018). Influencia de los estilos de gestión en el aprendizaje organizacional del personal de una municipalidad de la provincia de Huancayo 2017. [Tesis de maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17012>

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de medición
<b>V1. Aprendizaje Organizacional</b>	Es la capacidad de crear nuevas estrategias y desarrollarlas internamente. Las organizaciones crean, contienen, desarrollan y organizan su propia comprensión de las prácticas laborales y la cultura (Chiavenato, 2015).	Es el nivel de la cultura de aprendizaje, aprendizaje grupal y claridad estratégica que asumen un determinado grupo de personas en mayor o menor proporción.	<b>Cultura de aprendizaje</b> Es una cultura que se adapta al proceso de cambio y utiliza saberes previos para crear nuevos aprendizajes (López, et al., 2012).	Cultura favorable al proceso de cambio  Uso de anteriores aprendizajes para aprender otros nuevos	01 - 06	<b>Escala ordinal</b>  Inicio [00-12] Proceso [13-16] Logro [17-20] Destacado [21-24]
			<b>Claridad Estratégica</b> Este es el poder de la administración para moldear la competencia. Esto refleja la claridad de la organización sobre su misión y visión y cómo cada actividad contribuye a los objetivos de la organización (López, et al., 2012).	Claridad de la organización sobre misión y visión  Involucramiento estratégico	07 - 12	
			<b>Aprendizaje grupal</b> Es un proceso mediante el cual sus miembros adquieren, comparten e integran conocimiento, creando productos colaborativos a través de contenido colaborativo (Castañeda, 2015).	Aprendizaje colectivo  Trabajo en equipo	13 - 18	
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	ítems	Escala de medición

<b>V2. Productividad</b>	Es el alcance del mayor efecto esperado, y en este proceso, el tiempo, los recursos materiales y personales se utilizan plenamente para maximizar su efecto. Para obtener mejores resultados en el uso de recursos, se deben realizar estimaciones precisas (Conde y Castañeda, 2014).	Es el resultado del trabajo realizado. Se medirá a partir del análisis de las dimensiones: eficiencia, efectividad y eficacia en la Gerencia de Infraestructura, 202	<b>Eficiencia</b> Es un paso hacia la consecución del objetivo aumentando el tamaño del cuerpo con los menores recursos económicos y humanos y la menor cantidad de tiempo o con un determinado nivel de recursos (Fuentes, Vallaeys & Castrillón, 2018).	Comparte información Reducción de tiempo Disposición de recursos físicos y tecnológicos Despliegue de habilidades	01 – 08	<b>Escala ordinal</b> - Bajo [08-16] - Medio [17-24] - Alto [25-32] - Muy alto [33-40]
			<b>Eficacia</b> Resalte los resultados: haga lo correcto, alcance los objetivos y cree más valor. Este concepto descubre por qué se hace algo y cuál es el resultado deseado (Fuentes, Vallaeys & Castrillón, 2018).	Puntualidad en entrega de trabajos Conocimientos adecuados del puesto de trabajo Alcance de metas y objetivos Resiliencia en el trabajo	09 - 16	
			<b>Efectividad</b> Esta es la relación entre los resultados obtenidos y los resultados presentados, lo que le permite medir el nivel de logro de sus metas planificadas. Esto está relacionado con la productividad debido al impacto de la mejora de la calidad del producto (Fuentes, Vallaeys & Castrillón, 2018).	Asume responsabilidades Trabaja bajo presión Evaluación continua Consulta información	17 - 24	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

**Instrucciones:** Estimado(a) encuestado(a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al aprendizaje organizacional en las diferentes áreas que pertenecen a la Gerencia de Infraestructura, para lo cual solicitamos tu colaboración, respondiendo todas las preguntas, de forma sincera y de manera individual. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

0 = Nunca	1 = Pocas veces	2 = A veces	3 = Muchas veces	4 = Siempre
-----------	-----------------	-------------	------------------	-------------

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada Ítems.

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Pocas Veces	A veces	Muchas veces	Siempre
<b>A. Cultura de aprendizaje</b>					
1. Los jefes suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	0	1	2	3	4
2. Cuando una persona entra a trabajar al área recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa.	0	1	2	3	4
3. En el área de trabajo se capacita a las personas que trabajan en él.	0	1	2	3	4
4. En el área de trabajo se implementan acciones para responder a las necesidades del personal	0	1	2	3	4
5. En el área de trabajo se generan nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento del personal con más experiencia laboral.	0	1	2	3	4
6. En el área de trabajo se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él.	0	1	2	3	4
<b>Valoración</b>					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
<b>B. Claridad estratégica</b>					
7. En el área de trabajo las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la Municipalidad Provincial del Santa.	0	1	2	3	4
8. En el área de trabajo las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la entidad.	0	1	2	3	4

9. Los trabajadores del área responden a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.	0	1	2	3	4
10. En el área de trabajo las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.	0	1	2	3	4
11. Los trabajadores del área usan sus errores como fuente de aprendizaje.	0	1	2	3	4
12. El personal genera frecuentemente estrategias para el buen funcionamiento de la gestión en la entidad.	0	1	2	3	4
<b>Valoración</b>					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Siempre
<b>C. Aprendizaje grupal</b>					
13. En el área de trabajo el personal aprende intercambiando experiencias con sus compañeros.	0	1	2	3	4
14. Los trabajadores del área aprenden cuando reflexionan en grupo.	0	1	2	3	4
15. Los trabajadores del área intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.	0	1	2	3	4
16. En el área de trabajo las personas aprenden cuando trabajan en grupo.	0	1	2	3	4
17. Los equipos de trabajo ponen en práctica iniciativas innovadoras para el buen desempeño laboral.	0	1	2	3	4
18. Los trabajadores del área logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	0	1	2	3	4
<b>Valoración</b>					

Gracias por su colaboración.

## Ficha Técnica

### Cuestionario de Aprendizaje Organizacional I.

#### Datos Informativos:

- Autores : López, Ahumada, Olivares y González (2012)
- Adaptación : Bach. Nuria Nicole Ramirez Agurto
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la MPS.
  
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 20 minutos
- Materiales : Tres hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autora

#### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 18 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de aprendizaje organizacional desde la perspectiva del trabajador en la Gerencia de Infraestructura, en el año 2021.

#### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
<b>1. Cultura de aprendizaje</b>	1. Cultura favorable al proceso de cambio	33.3%	1,2,3	0 - 4
	2. Uso de anteriores aprendizaje para aprender otros nuevos		4,5,6	0 - 4
<b>2. Claridad estratégica</b>	3. Claridad de la organización sobre misión y visión	33.3%	7,8,9	0 - 4
	4. Involucramiento estratégico		10,11,12	0 - 4
<b>3. Aprendizaje grupal</b>	5. Aprendizaje colectivo	33.3%	13,14,15	0 - 4
	6. Trabajo en equipo		16,17,18	0 - 4

	<b>TOTAL</b>	100%	18 ítems	18 - 72
--	--------------	------	----------	---------

**IV. Opciones de respuesta:**

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 18	- Siempre	4
	- Muchas veces	3
	- A veces	2
	- Pocas veces	1
	- Nunca	0

**V. Niveles de valoración:**

5.1. Valoración de las dimensiones:

D1. Cultura de aprendizaje

D2. Claridad estratégica

D3. Aprendizaje grupal

Nivel	Valores 6 ítems
- Destacado	[21 – 24]
- Logro	[17 – 20]
- Proceso	[13 – 16]
- Inicio	[00 – 12]

5.2. Valoración de la Variable 1: Aprendizaje organizacional

Nivel	Valores 18 ítems
- Destacado	[62 – 72]
- Logro	[48 – 61]
- Proceso	[37 – 47]
- Inicio	[00 – 36]

**VI. Validez y confiabilidad**

Respecto a la confiabilidad del instrumento, este posee un alfa de Cronbach de ,918 lo que indicaría una confiabilidad muy alta

## CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Estimado(a) trabajador:

Estamos realizando un estudio sobre el aprendizaje organizacional y la productividad que permitirá contar con información valiosa para determinar las acciones que nos lleven a encontrar la relación existente entre las variables. Este instrumento es un cuestionario tipo Escala de Likert diseñado obtener información respecto a las formas y condiciones en que se construye la productividad en las distintas áreas que conforman la Gerencia de Infraestructura.

Le solicitamos que contestes este cuestionario con la mayor seriedad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas; además sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

La Investigadora.

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>Entidad</b>		
<b>Área</b>	<b>Cargo</b>	<b>Fecha</b>
		/ / 2021

### II. INSTRUCCIONES

A continuación, se le presenta los tres aspectos puestos a consulta, cada uno de ellos presenta afirmaciones. Analiza las afirmaciones presentadas y relaciónelas con lo que sucede en las áreas que pertenecen a la Gerencia de Infraestructura donde usted trabaja, luego exprese su opinión marcando con un aspa (X) dentro del recuadro de la opción que mejor exprese el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones.

ÍTEMS	OPINIÓN				
A. Eficiencia	Nunca	Pocas Veces	A veces	Muchas veces	Siempre
1. ¿Comparten los trabajadores sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	1	2	3	4	5
2. ¿Los miembros del equipo expresan confianza y comprensión ante la duda o consulta de algún compañero?	1	2	3	4	5
3. ¿Los trabajadores hacen entrega de los proyectos en el tiempo encomendado por el jefe del área?	1	2	3	4	5
4. ¿Demuestra el personal del área ser participativa(o) y colaborador(a) con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la entidad?	1	2	3	4	5
5. ¿Realizan los trabajadores un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en su ambiente laboral?	1	2	3	4	5
6. ¿Los trabajadores del área mantienen un control físico y administrativo sobre el material y equipos que se encuentran bajo su responsabilidad?	1	2	3	4	5

7. ¿Se exige que los trabajadores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales?	1	2	3	4	5
8. ¿Se preocupan los trabajadores por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?	1	2	3	4	5
<b>Valoración</b>					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Pocas Veces	A Veces	Muchas veces	Siempre
<b>B. Eficacia</b>					
9. ¿El personal del área es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	1	2	3	4	5
10. ¿Los trabajadores del área consideran que poseen los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan?	1	2	3	4	5
11. ¿Los trabajadores efectúan aportes de carácter académico o técnico que sean de beneficio para el área de trabajo?	1	2	3	4	5
12. ¿El personal del área acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?	1	2	3	4	5
13. ¿Aunque no se le soliciten, los trabajadores brindan más tiempo del requerido en el área de trabajo?	1	2	3	4	5
14. ¿Los trabajadores sienten que el trabajo que desarrollan se relaciona con los objetivos del área de trabajo?	1	2	3	4	5
15. ¿Los trabajadores mantienen una actitud positiva ante los cambios que se generan en el área de trabajo?	1	2	3	4	5
16. ¿Cuándo algún trabajador está en una situación difícil en el trabajo generalmente encuentre una salida?	1	2	3	4	5
<b>Valoración</b>					

ÍTEMS	OPINIÓN				
	Nunca	Pocas Veces	A Veces	Muchas veces	Siempre
<b>C. Efectividad</b>					
17. ¿Los trabajadores consideran que tienen claro sus responsabilidades individuales en el área de trabajo?	1	2	3	4	5

18. ¿En ausencia del jefe del área, el personal del área es capaz de asumir esa responsabilidad por encargo?	1	2	3	4	5
19. ¿En ausencia del jefe del área, el personal del área es capaz de asumir esa responsabilidad?	1	2	3	4	5
20. ¿Los trabajadores sienten un compromiso personal para que la entidad cumpla con las metas establecidas?	1	2	3	4	5
21. ¿Los trabajadores se sienten con la capacidad de trabajar más de las 8 horas reglamentarias para culminar el trabajo encomendado?	1	2	3	4	5
22. ¿Los trabajadores del área poseen la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?	1	2	3	4	5
23. ¿El personal del área es continuamente evaluado por el área de recursos humanos?	1	2	3	4	5
24. ¿Los trabajadores del área consultan e investigan información que tengan relación con su trabajo?	1	2	3	4	5
<b>Valoración</b>					

Gracias por su colaboración.

## Ficha Técnica

### Cuestionario de Productividad I.

#### Datos Informativos:

- Autora : Bach. Nuria Nicole Ramirez Agurto
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la MPS.
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Tres hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación : Autora

#### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta 24 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de productividad desde la perspectiva de los trabajadores en la Gerencia de Infraestructura, en el año 2021.

### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
<b>1. Eficiencia</b>	1. Comparte información	33.3%	1, 2	1 - 5
	2. Reducción de tiempo		3, 4	1 - 5
	3. Disposición de recursos físicos y tecnológicos		5,6	1 - 5
	4. Despliegue de habilidades		7,8	1 - 5
<b>2. Eficacia</b>	5. Puntualidad en entrega de trabajos	33.3%	9	1 - 5
	6. Conocimientos adecuados del puesto de trabajo		10,11	1 - 5
	7. Alcance de metas y objetivos		12,13,14	1 - 5
Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	8. Resiliencia en el trabajo		15,16	1 - 5
<b>3. Efectividad</b>	9. Asume responsabilidades	33.3%	17,18,19,20	1 - 5
	10. Trabaja bajo presión		21,22	1 - 5
	11. Evaluación continua		23	1 - 5
	12. Consulta información		24	1 - 5
	<b>TOTAL</b>	100%	24 ítems	24 - 120

### IV. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 26	- Totalmente de acuerdo	5
	- De acuerdo	4
	- Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3

- En desacuerdo	2
- Totalmente en desacuerdo	1

## V. Niveles de valoración:

### 5.1. Valoración de las dimensiones:

D1. Eficiencia

D2. Eficacia

D3. Efectividad

Nivel	Valores
- Muy alto	[33 – 40]
- Alto	[25 – 32]
- Medio	[17 – 24]
- Bajo	[08 – 16]

### 5.2. Valoración de la Variable: Productividad

Nivel	Valores
- Muy alto	[97 – 120]
- Alto	[73 – 96]
- Medio	[49 – 72]
- Bajo	[24 – 48]

## VI. Validez y confiabilidad

En cuanto a la validación y confiabilidad del instrumento se aplicó el proceso de validación denominado juicio de expertos el cual arrojó una aceptación de la escala en el nivel bueno, indicando favorable su aplicación y eso en la investigación.



### Anexo 3: Validez y confiabilidad del instrumento

		V1. Aprendizaje organizacional																												
ID	A. CULTURA DE APRENDIZAJE							B. CLARIDAD ESTRATEGICA							C. APRENDIZAJE GRUPAL							V1.	A. Eficiencia							
	AD1	AD2	AD3	AD4	AD5	AD6	TOTAL	AD7	AD8	AD9	AD10	AD11	AD12	TOTAL	AD13	AD14	AD15	AD16	AD17	AD18	TOTAL		TOTAL	Pr1	Pr2	Pr3	Pr4	Pr5	Pr6	Pr7
1	3	2	3	3	2	3	16	4	4	3	4	3	2	20	2	4	3	3	3	3	18	54	3	3	4	4	3	4	5	5
2	3	3	4	3	4	3	20	1	4	3	5	2	3	18	3	4	4	3	2	4	20	58	4	4	5	4	5	4	4	3
3	2	3	2	3	2	2	14	4	4	3	4	3	2	20	4	3	3	3	3	3	19	53	4	4	3	4	3	3	5	5
4	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	3	4	4	20	61	4	5	5	4	4	4	4	5
5	2	2	3	3	4	4	18	4	4	3	5	3	2	21	4	2	3	3	2	4	18	57	4	3	4	4	5	5	4	5
6	2	3	2	2	3	3	15	4	4	2	4	2	2	18	2	3	3	3	1	4	16	49	3	4	3	3	4	4	5	3
7	3	3	3	3	2	2	16	3	2	3	4	2	1	15	2	4	2	3	2	4	17	48	4	4	4	4	3	3	3	4
8	4	4	4	3	4	4	23	3	4	3	4	4	4	22	4	3	3	4	4	4	22	67	4	5	5	4	5	5	5	5
9	4	4	2	4	4	4	22	4	4	3	5	3	4	23	4	4	2	4	4	4	22	67	5	5	3	5	5	5	5	5
10	4	2	3	3	2	2	16	2	3	3	4	3	2	17	2	2	3	3	3	4	17	50	4	3	4	4	3	3	4	2
11	3	2	3	3	3	3	17	3	4	3	4	4	4	22	3	4	3	3	3	4	20	59	4	3	4	4	4	4	3	2
12	2	3	3	3	3	3	17	4	4	3	5	3	3	22	4	4	3	3	3	4	21	60	3	4	4	4	4	4	5	4
13	2	4	4	3	3	4	20	4	3	3	4	3	3	20	3	4	4	3	4	4	22	62	4	5	5	4	4	5	4	4
14	2	3	3	2	3	2	15	2	2	3	4	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	49	4	4	4	3	4	3	4	3
15	4	3	4	3	2	2	18	3	4	3	4	3	2	19	4	3	3	4	3	2	19	56	4	4	5	4	3	3	4	2
16	4	2	4	4	4	4	22	3	3	4	5	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23	68	4	3	5	4	5	5	5	4
17	4	3	4	3	2	3	19	3	3	3	4	3	1	17	3	3	2	3	4	3	18	54	4	4	5	4	3	4	5	5
18	3	2	2	3	2	2	14	2	2	4	4	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	49	4	3	3	4	3	3	3	4
19	0	4	3	4	4	4	19	1	2	3	4	4	4	18	4	2	4	4	3	2	19	56	5	5	4	5	5	5	5	5
20	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	2	3	3	3	3	3	17	61	4	4	4	4	5	5	4	4
21	3	3	3	3	3	2	17	4	3	4	4	2	3	20	3	4	2	2	3	4	18	55	3	4	4	4	4	3	5	3
22	2	2	3	2	3	3	15	3	3	4	5	2	2	19	2	3	2	3	4	3	17	51	3	3	4	3	4	4	4	3
23	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	3	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23	68	5	4	5	5	5	5	5	5
24	2	2	1	2	3	2	12	4	4	3	4	3	3	21	3	2	3	3	3	2	16	49	4	3	2	3	4	3	3	4
25	3	3	3	2	2	2	15	2	3	4	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	50	4	4	4	3	3	3	4	4
26	3	4	2	3	3	4	19	3	3	4	1	3	4	18	3	3	4	3	2	3	18	55	4	5	3	4	4	5	5	3
27	2	3	2	3	3	3	16	2	2	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	3	19	54	4	4	3	4	4	4	5	4
28	2	3	2	2	2	2	13	2	2	3	4	2	3	16	3	2	2	3	2	3	15	44	4	4	3	3	3	2	3	3
29	4	3	3	4	2	3	19	3	3	4	5	4	4	23	2	4	4	4	4	4	22	64	4	4	4	5	3	4	5	3
30	3	3	3	3	3	3	18	2	2	4	4	2	3	17	3	3	2	3	3	3	17	52	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	2	2	4	3	3	17	4	3	3	4	3	2	19	3	3	3	3	2	3	17	53	5	3	3	5	4	4	4	5
32	2	4	4	3	4	3	20	3	3	4	4	3	4	21	4	3	3	3	4	4	21	62	5	5	5	4	5	4	3	4
33	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	5	3	3	22	3	4	3	3	3	4	20	60	4	4	4	4	4	4	4	4
34	2	4	3	3	2	2	16	2	2	4	4	4	3	19	2	3	2	3	3	3	16	51	5	5	4	4	3	3	4	4
35	2	3	3	4	3	3	18	3	3	4	3	2	1	16	3	3	4	3	3	3	19	53	4	4	4	5	4	4	4	4
36	4	3	2	3	3	3	18	3	2	3	4	2	3	17	3	3	3	3	3	3	18	53	4	4	3	4	4	4	4	4
37	2	1	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	2	16	1	2	2	2	3	2	12	41	3	2	4	3	3	4	4	3
38	3	3	3	3	3	3	18	2	2	4	4	3	3	18	4	3	3	2	3	3	18	54	5	4	4	4	4	4	4	4
39	2	4	4	4	4	2	20	4	4	3	5	3	2	21	4	4	4	4	4	2	22	63	3	5	5	5	5	3	5	5
40	2	3	3	3	2	3	16	4	3	4	4	3	3	21	3	3	3	2	3	3	17	54	3	4	4	4	3	4	4	4
41	1	4	3	3	2	4	17	3	3	4	4	2	3	19	4	4	4	4	3	4	23	59	5	5	4	4	3	5	5	3
42	3	4	4	3	3	3	20	3	3	3	4	2	2	17	3	3	3	3	3	3	18	55	4	5	5	4	4	4	3	4
43	2	3	3	3	3	3	17	3	3	4	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	18	53	4	4	4	4	4	4	4	3
44	4	3	4	3	4	3	21	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	4	4	3	22	63	4	4	5	4	5	4	5	4
45	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	4	3	3	19	3	4	3	3	3	4	20	56	4	4	3	4	4	4	5	4

v2. Productividad

A. Eficiencia									B. Eficacia									C. Efectividad								V2.Pr	
Pr1	Pr2	Pr3	Pr4	Pr5	Pr6	Pr7	Pr8	TOTAL	Pr9	Pr10	Pr11	Pr12	Pr13	Pr14	Pr15	Pr16	TOTAL	Pr17	Pr18	Pr19	Pr20	Pr21	Pr22	Pr23	Pr24	TOTAL	TOTAL
3	3	4	4	3	4	5	5	31	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	3	4	3	5	5	5	4	33	93
4	4	5	4	5	4	4	3	33	3	4	3	4	4	5	5	4	32	3	3	4	3	4	5	5	4	31	96
4	4	3	4	3	3	5	5	31	3	3	4	3	5	5	4	4	31	4	4	3	4	5	4	3	3	30	92
4	5	5	4	4	4	4	5	35	3	4	4	5	4	5	4	4	33	5	4	4	3	4	3	1	4	28	96
4	3	4	4	5	5	4	5	34	4	3	4	3	5	5	4	4	32	3	3	3	4	5	4	1	4	27	93
3	4	3	3	4	4	5	3	29	2	2	3	3	3	2	4	4	23	2	3	4	4	4	3	3	3	26	78
4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	4	3	2	3	3	3	4	25	3	4	3	3	3	4	4	4	28	82
4	5	5	4	5	5	5	5	38	4	4	5	5	5	5	4	5	37	5	4	4	5	4	5	5	5	37	112
5	5	3	5	5	5	5	5	38	3	3	4	5	5	4	3	5	32	5	4	4	4	4	4	1	5	31	101
4	3	4	4	3	3	4	2	27	3	4	4	3	3	4	4	4	29	4	3	2	4	3	4	1	2	23	79
4	3	4	4	4	4	3	2	28	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	1	4	29	91
3	4	4	4	4	4	5	4	32	4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	5	5	5	3	4	35	101	
4	5	5	4	4	5	4	4	35	4	5	4	4	4	5	5	4	35	5	4	3	3	4	5	5	4	33	103
4	4	4	3	4	3	4	3	29	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	3	4	5	5	3	4	31	91
4	4	5	4	3	3	4	2	29	4	4	4	3	5	4	4	5	33	4	4	3	4	3	4	1	3	26	88
4	3	5	4	5	5	5	4	35	5	4	5	5	5	5	4	4	38	5	2	5	5	5	3	5	35	108	
4	4	5	4	3	4	5	5	34	3	3	4	2	4	5	3	4	28	5	5	3	4	5	4	2	5	33	95
4	3	3	4	3	3	3	4	27	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	3	4	4	4	4	4	4	31	87
5	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	1	5	35	113
4	4	4	4	5	5	4	4	34	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	5	5	5	5	5	4	5	38	103
3	4	4	4	4	3	5	3	30	4	5	3	4	4	4	3	3	30	4	3	4	4	3	4	2	4	28	88
3	3	4	3	4	4	4	3	28	4	4	3	3	3	4	3	4	28	5	3	4	5	2	3	4	3	29	85
5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	119
4	3	2	3	4	3	3	4	26	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	4	1	4	28	85
4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	4	3	4	4	3	4	4	29	4	3	4	4	4	4	3	4	30	88
4	5	3	4	4	5	5	3	33	4	4	4	5	4	3	5	4	33	3	3	4	3	4	5	1	5	28	94
4	4	3	4	4	4	5	4	32	3	5	5	5	5	5	4	4	36	4	4	4	4	5	5	1	5	32	100
4	4	3	3	3	2	3	3	25	3	4	3	4	4	4	3	4	29	3	3	3	3	4	3	3	3	25	79
4	4	4	5	3	4	5	3	32	4	5	5	5	3	4	5	5	36	5	5	5	4	3	4	2	4	32	100
4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	4	4	4	3	4	28	4	4	3	4	3	3	3	3	27	87
5	3	3	5	4	4	4	5	33	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3	5	4	4	4	4	5	4	33	96
5	5	5	4	5	4	3	4	35	5	3	4	5	5	4	4	4	34	5	5	5	4	3	4	2	5	33	102
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	4	31	95
5	5	4	4	3	3	4	4	32	4	4	5	4	3	4	3	4	31	4	5	5	4	4	4	3	5	34	97
4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	3	2	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	3	4	31	94
4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	3	3	29	90
3	2	4	3	3	4	4	3	26	3	3	3	3	2	4	3	3	24	4	3	4	4	3	4	3	4	29	79
5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	4	4	3	32	4	4	4	3	5	5	4	5	34	99
3	5	5	5	5	3	5	5	36	4	5	4	3	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	1	5	36	108
3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	3	3	31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	92
5	5	4	4	3	5	5	3	34	4	4	3	4	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	2	5	36	105
4	5	5	4	4	4	3	4	33	4	4	3	3	4	5	4	4	31	4	4	3	5	5	5	3	4	33	97
4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	3	4	4	4	4	3	4	30	92
4	4	5	4	5	4	5	4	35	5	4	4	4	4	5	5	5	36	5	4	5	4	4	5	1	4	32	103
4	4	3	4	4	4	5	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	2	4	30	93

## Confiabilidad del instrumento de Aprendizaje Organizacional

Estadístico de Confiabilidad Alfa de Cronbach	Intervalo de valores	Nivel de Confiabilidad
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	0.90 - 1.00	Confiabilidad muy alta
	0.80 - 0.89	Confiabilidad alta
	0.70 - 0.79	Confiabilidad aceptable
	0.60 - 0.69	Confiabilidad baja
	0.50 - 0.59	Confiabilidad muy baja
	<0.5	Confiabilidad nula

**$\alpha = 0,77$  INSTRUMENTO PRESENTA CONFIABILIDAD ACEPTABLE**

$\alpha$	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	<b>0,77</b>
$K$	Número de ítems del instrumento	45
$\sum_{i=1}^k S_i^2$ :	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	9,29
$S_T^2$ :	Varianza total del instrumento.	37,82

## Confiabilidad del instrumento de Productividad

Estadístico de Confiabilidad Alfa de Cronbach	Intervalo de valores	Nivel de Confiabilidad
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	0.90 - 1.00	Confiabilidad muy alta
	0.80 - 0.89	Confiabilidad alta
	0.70 - 0.79	Confiabilidad aceptable
	0.60 - 0.69	Confiabilidad baja
	0.50 - 0.59	Confiabilidad muy baja
	<0.5	Confiabilidad nula
	<b><math>\alpha = 0,91</math> EL INSTRUMENTO PRESENTA CONFIABILIDAD ALTA</b>	
$\alpha$	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	<b>0,91</b>
$K$	Número de ítems del instrumento	45
$\sum_{i=1}^k S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	9,08
$S_T^2$	Varianza total del instrumento.	84,78

## Validez del instrumento

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario de Aprendizaje Organizacional

#### I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Cuestionario de aprendizaje organizacional
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la MPS.
4. Adaptación : Bach. Nuria Nicole Ramirez Agurto
5. Objetivo : Determinar el nivel de aprendizaje organizacional que presenta la Gerencia de Infraestructura de la MPS, en el año 2021.

#### II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Ivonne Estefany Contreras Lavado
2. Grado Académico : Magister en Gestión Pública



Ivonne E. Contreras Lavado  
Ingeniera Civil  
CIP N° 229501

### III.MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje Organizacional	A. CULTURA DE APRENDIZAJE	1.Cultura favorable al proceso de cambio	1. Los jefes suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	- Siempre (4) - Muchas veces (3) - A veces (2) - Pocas veces (1) - Nunca (0)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			2. Cuando una persona entra a trabajar al área recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			3. En el área de trabajo se capacita a las personas que trabajan en él.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2. Uso de anteriores aprendizaje para aprender otros nuevos	4. En el área de trabajo se implementan acciones para responder a las necesidades del personal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		5. En el área de trabajo se generan nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento del personal con más experiencia laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		6. En el área de trabajo se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

  
 Ivonne B. Contreras Lavado  
 Ingeniera Civil  
 CIP N° 229501

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje Organizacional	B. CLARIDAD ESTRATEGICA	3. Claridad de la organización sobre misión y visión	7. En el área de trabajo las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la Municipalidad Provincial del Santa.	- Siempre (4) - Muchas veces (3) - A veces (2) - Pocas veces (1) - Nunca (0)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			8. En el área de trabajo las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la entidad.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			9. Los trabajadores del área responden a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
		4. Involucramiento estratégico	10. En el área de trabajo las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			11. Los trabajadores del área usan sus errores como fuente de aprendizaje.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
			12. El personal genera frecuentemente estrategias para el buen funcionamiento de la gestión en la entidad.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

  
 Lourdes B. Contreras Lavado  
 Ingeniera Civil  
 CIP N° 229501

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje Organizacional	C. APRENDIZAJE GRUPAL	5. Aprendizaje colectivo	13. En el área de trabajo el personal aprende intercambiando experiencias con sus compañeros.	- Siempre (4) - Muchas veces (3) - A veces (2) - Pocas veces (1) - Nunca (0)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			14. Los trabajadores del área aprenden cuando reflexionan en grupo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			15. Los trabajadores del área intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		6. Trabajo en equipo	16. En el área de trabajo las personas aprenden cuando trabajan en grupo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			17. Los equipos de trabajo ponen en práctica iniciativas innovadoras para el buen desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			18. Los trabajadores del área logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

Chimbote, 16 de mayo del 2021

  
 Ivonne E. Contreras  
 Ingeniera Civil  
 CIP N° 229561

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Cuestionario de aprendizaje organizacional  
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert  
1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la MPS.  
1.4. Adaptación : Bach. Nuria Nicole Ramirez Agurto

### II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Ivonne Estefany Contreras Lavado  
2.2. Grado Académico : Magister en Gestión Pública

### III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

Chimbote, 16 de mayo de 2021

  
Ivonne E. Contreras Lavado  
Ingeniera Civil  
CIP N° 229501

Mgr. Ivonne Estefany Contreras Lavado  
DNI 71711511

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario de Productividad

#### I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Cuestionario de productividad
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la MPS.
4. Autora : Bach. Nuria Nicole Ramirez Agurto
5. Objetivo : Determinar el nivel de productividad que presenta la Gerencia de Infraestructura de la MPS, en el año 2021.

#### II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Ivonne Estefany Contreras Lavado
2. Grado Académico : Magister en Gestión Pública



Ivonne E. Contreras Lavado  
Ingeniera Civil  
CIP N° 229501

### III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Productividad</b>	<b>A. EFICIENCIA</b>	1. Compartir información.	1. ¿Comparten los trabajadores sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	- Siempre (5) - Muchas veces (4) - A veces (3) - Pocas veces (2) - Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			2. ¿Los miembros del equipo expresan confianza y comprensión ante la duda o consulta de algún compañero?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		2. Reducción de tiempo.	3. ¿Los trabajadores hacen entrega de los proyectos en el tiempo encomendado por el jefe del área?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			4. ¿Demuestra el personal del área ser participativa(o) y colaborador(a) con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la entidad?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		3. Disposición de recursos físicos y tecnológicos	5. ¿Realizan los trabajadores un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en su ambiente laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			6. ¿Los trabajadores del área mantienen un control físico y administrativo sobre el material y equipos que se encuentran bajo su responsabilidad?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		4. Despliegue de habilidades.	7. ¿Se exige que los trabajadores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			8. ¿Se preocupan los trabajadores por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad	B. EFICACIA	5. Puntualidad en entrega de trabajos.	9. ¿El personal del área es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	- Siempre (5) - Muchas veces (4) - A veces (3) - Pocas veces (2) - Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		6. Conocimientos adecuados del puesto de trabajo.	10. ¿Los trabajadores del área consideran que poseen los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			11. ¿Los trabajadores efectúan aportes de carácter académico o técnico que sean de beneficio para el área de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		7. Alcance de metas y objetivos.	12. ¿El personal del área acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			13. ¿Aunque no se le soliciten, los trabajadores brindan más tiempo del requerido en el área de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			14. ¿Los trabajadores sienten que el trabajo que desarrollan se relaciona con los objetivos del área de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		8. Resiliencia en el trabajo.	15. ¿Los trabajadores mantienen una actitud positiva ante los cambios que se generan en el área de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			16. ¿Cuándo algún trabajador está en una situación difícil en el trabajo generalmente encuentra una salida?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

  
 Ivonne E. Contreras Lavado  
 Ingeniera Civil  
 CIP N° 229501

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad	C. EFECTIVIDAD	9. Asume responsabilidades.	17. ¿Los trabajadores consideran que tienen claro sus responsabilidades individuales en el área de trabajo?	- Siempre (5) - Muchas veces (4) - A veces (3) - Pocas veces (2) - Nunca (1)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			18. ¿En ausencia del jefe del área, el personal del área es capaz de asumir esa responsabilidad por encargo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			19. ¿En ausencia del jefe del área, el personal del área es capaz de asumir esa responsabilidad?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			20. ¿Los trabajadores sienten un compromiso personal para que la entidad cumpla con las metas establecidas?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		10. Trabaja bajo presión.	21. ¿Los trabajadores se sienten con la capacidad de trabajar más de las 8 horas reglamentarias para culminar el trabajo encomendado?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			22. ¿Los trabajadores del área poseen la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		11. Evaluación continua.	23. ¿El personal del área es continuamente evaluado por el área de recursos humanos?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			24. ¿Los trabajadores del área consultan e investigan información que tengan relación con su trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

Chimbote, 15 de mayo del 2021

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Cuestionario de productividad  
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert  
1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de MPS.  
1.4. Autora : Bach. Nuria Nicole Ramirez Agurto

### II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Ivonne Estefany Contreras Lavado  
2.2. Grado Académico : Magister en Gestión Pública

### III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

Chimbote, 15 de mayo del 2021



Ivonne Estefany Contreras Lavado  
Ingeniera Civil  
CIP N° 229501

Mgr. Ivonne Estefany Contreras Lavado  
DNI 71711511

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario de Aprendizaje Organizacional

#### I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Cuestionario de aprendizaje organizacional
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la MPS.
4. Adaptación : Bach. Nuria Nicole Ramirez Agurto
5. Objetivo : Determinar el nivel de aprendizaje organizacional que presenta la Gerencia de Infraestructura de la MPS, en el año 2021.

#### II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Julianna Myluzca Segura Pastor
2. Grado Académico : Magister en Gerencia de la Construcción



### III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje Organizacional	A. CULTURA DE APRENDIZAJE	1. Cultura favorable al proceso de cambio	1. Los jefes suministran a los grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.	- Siempre (4) - Muchas veces (3) - A veces (2) - Pocas veces (1) - Nunca (0)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			2. Cuando una persona entra a trabajar al área recibe inducción formal o informal sobre la entidad a la que ingresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			3. En el área de trabajo se capacita a las personas que trabajan en él.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2. Uso de anteriores aprendizaje para aprender otros nuevos	4. En el área de trabajo se implementan acciones para responder a las necesidades del personal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		5. En el área de trabajo se generan nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento del personal con más experiencia laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		6. En el área de trabajo se actualiza a las personas sobre los cambios que ocurren en él.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

*suza*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje Organizacional	B. CLARIDAD ESTRATEGICA	3. Claridad de la organización sobre misión y visión	7. En el área de trabajo las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la Municipalidad Provincial del Santa.	- Siempre (4) - Muchas veces (3) - A veces (2) - Pocas veces (1) - Nunca (0)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			8. En el área de trabajo las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la entidad.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			9. Los trabajadores del área responden a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		4. Involucramiento estratégico	10. En el área de trabajo las personas aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			11. Los trabajadores del área usan sus errores como fuente de aprendizaje.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			12. El personal genera frecuentemente estrategias para el buen funcionamiento de la gestión en la entidad.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Aprendizaje Organizacional	C. APRENDIZAJE GRUPAL	5. Aprendizaje colectivo	13. En el área de trabajo el personal aprende intercambiando experiencias con sus compañeros.	- Siempre (4) - Muchas veces (3) - A veces (2) - Pocas veces (1) - Nunca (0)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			14. Los trabajadores del área aprenden cuando reflexionan en grupo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			15. Los trabajadores del área intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		6. Trabajo en equipo	16. En el área de trabajo las personas aprenden cuando trabajan en grupo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			17. Los equipos de trabajo ponen en práctica iniciativas innovadoras para el buen desempeño laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			18. Los trabajadores del área logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Observaciones:

---



---

Chimbote, 15 de mayo del 2021



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Cuestionario de aprendizaje organizacional  
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert  
1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la MPS.  
1.4. Adaptación : Bach. Nuria Nicole Ramirez Agurto

### II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Giulianna Myluzca Segura Pastor  
2.2. Grado Académico : Magister en Gerencia de la Construcción

### III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

Chimbote, 15 de mayo de 2021

  
Mgtr. Giulianna Myluzca Segura Pastor  
DNI 41732087

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario de Productividad

#### I. DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del instrumento : Cuestionario de productividad
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert
3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la MPS.
4. Autora : Bach. Nuria Nicole Ramirez Agurto
5. Objetivo : Determinar el nivel de productividad que presenta la Gerencia de Infraestructura de la MPS, en el año 2021.

#### II. EVALUADOR:

1. Nombre y Apellidos : Giulianna Myluzca Segura Pastor
2. Grado Académico : Magister en Gerencia de la Construcción



### III. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.		
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Productividad	A. EFICIENCIA	1. Comparte información.	1. ¿Comparten los trabajadores sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros?	- Siempre (5) - Muchas veces (4) - A veces (3) - Pocas veces (2) - Nunca (1)	✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Los miembros del equipo expresan confianza y comprensión ante la duda o consulta de algún compañero?		✓		✓		✓		✓		
		2. Reducción de tiempo.	3. ¿Los trabajadores hacen entrega de los proyectos en el tiempo encomendado por el jefe del área?		✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Demuestra el personal del área ser participativa(o) y colaborador(a) con la finalidad de mejorar el servicio ofrecido por la entidad?		✓		✓		✓		✓		
		3. Disposición de recursos físicos y tecnológicos	5. ¿Realizan los trabajadores un manejo adecuado o racional de los recursos utilizados en su ambiente laboral?		✓		✓		✓		✓		
			6. ¿Los trabajadores del área mantienen un control físico y administrativo sobre el material y equipos que se encuentran bajo su responsabilidad?		✓		✓		✓		✓		
		4. Despliegue de habilidades.	7. ¿Se exige que los trabajadores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales?		✓		✓		✓		✓		
			8. ¿Se preocupan los trabajadores por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación?		✓		✓		✓		✓		

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones		
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.				
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Productividad	B. EFICACIA	5. Puntualidad en entrega de trabajos.	9. ¿El personal del área es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?												
		6. Conocimientos adecuados del puesto de trabajo.	10. ¿Los trabajadores del área consideran que poseen los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan?												
			11. ¿Los trabajadores efectúan aportes de carácter académico o técnico que sean de beneficio para el área de trabajo?	- Siempre (5) - Muchas veces (4) - A veces (3) - Pocas veces (2) - Nunca (1)											
		7. Alcance de metas y objetivos.	12. ¿El personal del área acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas?												
			13. ¿Aunque no se le soliciten, los trabajadores brindan más tiempo del requerido en el área de trabajo?												
		8. Resiliencia en el trabajo.	14. ¿Los trabajadores sienten que el trabajo que desarrollan se relaciona con los objetivos del área de trabajo?												
			15. ¿Los trabajadores mantienen una actitud positiva ante los cambios que se generan en el área de trabajo?												
			16. ¿Cuándo algún trabajador está en una situación difícil en el trabajo generalmente encuentre una salida?												

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta	Criterios de Evaluación								Observaciones			
					A. Coherencia entre la dimensión y el indicador.		B. Coherencia entre indicador e ítem.		C. Las opciones de respuesta tienen relación con el ítem.		D. Redacción clara y precisa.					
					Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
Productividad	C. EFECTIVIDAD	9. Asume responsabilidades.	17. ¿Los trabajadores consideran que tienen claro sus responsabilidades individuales en el área de trabajo?	- Siempre (5) - Muchas veces (4) - A veces (3) - Pocas veces (2) - Nunca (1)												
			18. ¿En ausencia del jefe del área, el personal del área es capaz de asumir esa responsabilidad por encargo?													
			19. ¿En ausencia del jefe del área, el personal del área es capaz de asumir esa responsabilidad?													
			20. ¿Los trabajadores sienten un compromiso personal para que la entidad cumpla con las metas establecidas?													
		10. Trabaja bajo presión.	21. ¿Los trabajadores se sienten con la capacidad de trabajar más de las 8 horas reglamentarias para culminar el trabajo encomendado?													
			22. ¿Los trabajadores del área poseen la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?													
		11. Evaluación continua.	23. ¿El personal del área es continuamente evaluado por el área de recursos humanos?													
			24. ¿Los trabajadores del área consultan e investigan información que tengan relación con su trabajo?													

Observaciones:

Chimbote, 15 de mayo del 2021



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Nombre del instrumento : Cuestionario de productividad  
1.2. Tipo de Instrumento : Cuestionario tipo escala de Likert  
1.3. Nivel de Aplicación : Trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de MPS.  
1.4. Autora : Bach. Nuria Nicole Ramirez Agurto

### II. EVALUADOR:

- 2.1. Nombre y Apellidos : Giulianna Myluzca Segura Pastor  
2.2. Grado Académico : Magister en Gerencia de la Construcción

### III. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		✓		

Chimbote, 15 de mayo del 2021

  
Mgtr. Giulianna Myluzca Segura Pastor  
DNI 41732087

## Anexo 5: Autorización de la entidad



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chimbote, 12 de mayo de 2021.

**OFICIO N°056-2021-GRH-MPS**

Señor

Mg. JORGE VARGAS LLUMPO  
Coordinador de Investigación  
Escuela de Posgrado  
Universidad Cesar Vallejo

**Presente.-**

ASUNTO : Respuesta solicitud de facilidades para  
alumno.  
REF. : Exp. Adm. N°11625-2021  
.....

Me dirijo a usted, expresando mi cordial saludo y en mérito al documento de la referencia, en el que solicita facilidades para el alumno **RAMIREZ AGURTO NURIA NICOLE**, estudiante del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA**, a fin de que pueda acceder a información o aplicar sus instrumentos de recolección de datos, para lograr desarrollar su Informe de Tesis; al respecto hacemos de su conocimiento que se autoriza que el alumno en mención, pueda ingresar a nuestras instalaciones.

Sin embargo, su despacho deberá señalar los días que necesitará el alumno ingresar a nuestras instalaciones, para recopilar los datos que necesite teniendo en cuenta la seguridad de la información a proporcionar.

A la espera de su información, nos despedimos reiterando las muestras de nuestra consideración.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA  
GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Abog. *Manbel Sonia Paredes Mejia*  
GERENTE  
GABINETE

Chimbote, 01 de mayo de 2021.

**ING. JESUS RAFAEL RODRIGUEZ FUENTES**  
GERENTE DE INFRAESTRUCTURA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA

**CHIMBOTE**  
**SANTA - ANCASH**

**Presente**

De mi especial consideración:

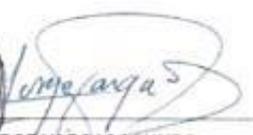
Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Chimbote y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela de Posgrado ha previsto en su plan de estudios el desarrollo de Informes de Investigación, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación del aprendizaje de nuestros estudiantes.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle las facilidades para que el alumno **RAMIREZ AGURTO, NURIA NICOLE**, identificado con DNI Nro.: 73432212 estudiante del Programa Académico de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA del periodo 2021-1, pueda acceder a información o aplicar sus instrumentos de recolección de datos a fin de estudiar alguna problemática de interés para su institución y por consiguiente logre desarrollar su Informe de Tesis por lo que solicitamos nos brinde su apoyo en la realización de la misma.

Seguros de contar con su apoyo, nos suscribimos de Usted reiterando nuestro afán por trabajar mancomunadamente por el desarrollo y bienestar de la comunidad.

Atentamente



**MS. JORGE VARGAS LLUMPO**  
COORDINADOR DE INVESTIGACION  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - CHIMBOTE

Municipalidad Provincial del Santa  
rea de Trámite Documentario



Documento Recepcionado  
00011625-2021 05/05/2021 9:05:03  
XPEDIENTE Folios :2