



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Chilete, Cajamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra de Gestión Pública

AUTORA:

Mejia Idrogo, Karen Azucena (ORCID: 0000-0003-0043-3749)

ASESOR:

Dr. Centurion Larrea, Angel Johel (ORCID: 0000-0002-7169-7680)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi abuelito Macedonio Salazar Cubas que ahora ya no está presente físicamente conmigo, a mi abuela Elvia Chávez Gallardo, a mis papás Auria Idrogo Chávez y Filadelfio Mejía Mejía, a mis hermanos Frank Mejía Idrogo y Brissa Mejía Idrogo, a mi tía Karina Salazar Chávez a todos ellos por el apoyo incondicional, por la comprensión y amor que me tienen.

A Christian A. Quispe Rojas por su cariño, apoyo y comprensión.

Agradecimiento

A la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo.

A mi asesor de tesis, Dr. Centurion Larrea Angel Johel, por la dedicación, orientación y apoyo incondicional en la elaboración de la presente investigación.

A la Municipalidad Distrital de Chilate por abrirme las puertas para realizar mi investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y validez.....	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable clima laboral	16
Tabla 2 Operacionalización de la variable productividad.....	16
Tabla 3 Prueba de normalidad	20
Tabla 4 Correlación entre el clima laboral y productividad	21
Tabla 5 Correlacion entre la dimensión condiciones físicas y la variable productividad.....	22
Tabla 6 Correlación entre la dimensión condiciones sociales y la variable productividad.....	23
Tabla 7 Niveles del clima laboral según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Chilete	24
Tabla 8 Niveles de la productividad según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Chilete	25

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del diseño de investigación	14
---	----

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo evaluar el clima laboral y su incidencia en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete. El estudio realizado es de tipo básica, desarrollado bajo un diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional, en una población de 36 trabajadores en las diversas áreas. la técnica de recolección de información fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se tuvo como resultado principal que existe relación positiva moderada entre el clima laboral y la productividad de la Municipalidad Distrital de Chilete, Cajamarca; con un Rho de Spearman de 0,68; con un margen de error menor al 5% y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p < 0,05$. Entonces se concluye que el clima laboral tiene una relación positiva modera en la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete; además de acuerdo a la percepción de los colaboradores el clima laboral se encontró en un nivel medio al igual que la productividad; sin embargo esta última tiene una tendencia a nivel bajo.

Palabras clave: Clima laboral, productividad, trabajadores, liderazgo, motivación

Abstract

The present research aims to evaluate the work environment and its impact on the productivity of workers in the District Municipality of Chilete. The study carried out is of a basic type, developed under a non-experimental, cross-sectional, descriptive correlational design, in a population of 36 workers in the various areas. the information gathering technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The main result was that there is a moderate positive relationship between the work environment and productivity in the Municipality of Chilete, Cajamarca; with a Spearman Rho of 0.68; with a margin of error of less than 5% and the bilateral significance level is 0.000 with $p < 0.05$. Then it is concluded that the work environment has a moderate positive relationship in the productivity of the District Municipality of Chilete; In addition, according to the perception of the collaborators, the work environment was found at a medium level as well as productivity; however, the latter has a low level trend.

Keywords: Work environment, productivity, workers, leadership, motivation

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de producción es uno de los pilares más importantes para que cualquier organización asegure la utilización eficiente de sus recursos en el cumplimiento de sus metas. En ese sentido, Weller (2011) nos dice que para que la productividad se incline hacia una tendencia ascendente es necesario implementar acciones que la transformen, estas pueden ser la introducción constante de conocimientos y tecnologías, sumado también la implementación de la infraestructura física. La productividad laboral es un elemento esencial en una organización pública y privada. Uno de los factores más importantes para que la organización sea productiva es el clima laboral en el cual los trabajadores realizan sus actividades.

A nivel internacional, en Colombia (Pilligua y Arteaga, 2019) nos dice, el clima laboral, es un factor relevante en las organizaciones, que procuran ser competitivas, estas suelen preocuparse por el bienestar de sus colaboradores, intentando alcanzar un mejoramiento constante del entorno de su organización, que busca acrecentar la productividad, mediante la atención brindada al personal a cargo. De acuerdo con la revista Entrepreneur (2020), en Estados Unidos, el clima laboral está vinculado con el "saber hacer" del directivo, frente a la conducta de los miembros, de acuerdo a su forma de trabajar y de relacionarse, también influye en la interacción con la organización, con los instrumentos que se emplean y con la labor de cada uno, el término "buen clima" tiene relación con nuestros objetivos generales, mientras que el "mal clima" desestabiliza el lugar de labores causando bajo rendimiento y problemas. Los componentes primordiales que van a fomentar y ejercer la transformación del ambiente laboral adecuado son: condiciones físicas, liderazgo, independencia, relaciones, igualdad, reconocimiento, remuneraciones, organización y más factores.

Barney y Wright, 1998 citado por Venutolo (2019), describe que un clima laboral desfavorable puede llegar a provocar situaciones, las cuales pueden ser: colaboradores que no pueden alcanzar una satisfacción laboral de acuerdo a su condiciones generales de trabajo, oposición a los cambios dentro de la organización por la baja expectativa originada, incertidumbre en los trabajadores respecto a sus funciones y roles, disconformidad con las políticas, normativa de la empresa, ejercen liderazgo autoritario que genera al trabajador situaciones de estrés, rara participación de los trabajadores respecto a las decisiones tomadas dentro de una empresa, situaciones que pueden generar procesos conflictivos graves como huelgas, despidos, etc. Para Vera y Suárez, (2019), en México, un buen Ambiente Laboral mejora la competitividad entre compañeros, estableciendo una conducta madura, posibilitando que los trabajadores se comprometan a ser más responsables con la entidad consiguiendo un rendimiento de forma eficiente y eficaz, como retribución de su satisfacción laboral.

Sin embargo, este problema no solo se percibe en los países antes mencionados, en el Perú de acuerdo con Adecco, se ha corroborado la existencia del vínculo entre los niveles de satisfacción del personal respecto a los niveles de ingresos de la organización, se podría decir que personal más satisfechos, es igual a personal más productivos. Cabe recalcar que los empleados satisfechos hablan bien de la marca o la entidad en la que laboran, lo cual impacta positivamente. Este tipo de investigaciones son de gran utilidad para reconocer las deficiencias, las fortalezas y estrategias de mejora de la organización. "Si no comprendemos el punto de vista de nuestro personal, no podemos saber qué estrategias plantear para la mejora continua", puntualiza la ejecutiva de Adecco (Gestion, 2020). Para Redacción EC (2018) En Perú más del 70% de las empresas grandes consideran que una de las cinco áreas clave es la unidad encargada del personal.

Las Municipalidades Distritales o gobiernos locales cumplen un rol importante para el desarrollo del país, asegurar y/o brindar un clima laboral

agradable a sus trabajadores es imprescindible para mejorar la productividad y estos puedan alcanzar sus metas y/o objetivos, basado en este contexto es preciso señalar que a la actualidad no se han realizado investigaciones que analicen el clima laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete, por lo tanto a fin de contribuir al conocimiento científico hizo necesario desarrollar la presente investigación.

Basándose en lo anterior, se establece la interrogante, la cual se dará respuesta con el presente estudio: Problema general: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca?, la problemática planteada se justifica científicamente, porque genera conocimiento científico entorno a las variables: clima laboral y productividad, direccionada a conocer la relación existente entre ellas, además esto ayudará a futuras investigaciones relacionadas con la problemática de la presente investigación. En lo que respecta a la Justificación teórico- práctica, al finalizar la investigación se propone recomendaciones las cuales permitirán a las autoridades y/o jefes inmediatos plantear estrategias con el fin de mejorar las deficiencias detectadas, y por ende mejorar la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete, desde el aspecto metodológico, es consistente porque se determinó la relación entre la variable clima laboral y productividad. Para solucionar el problema de la investigación se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca. Y como objetivos específicos: a) Determinar la relación existente entre las condiciones físicas y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca; b) Determinar la relación existente entre las condiciones físicas y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca. Finalmente, se estableció la hipótesis: Existe relación entre el clima laboral y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

Este apartado presenta antecedentes a nivel internacional y nacional, teorías relacionadas al tema, términos principales y conceptos acorde a la investigación, teniendo en cuenta información actual vinculado a las variables de estudio, considerando autor y año de publicación, objetivos, metodología, resultados y conclusiones.

Forero et al. (2019) tuvieron como objetivo, realizar el análisis del clima laboral referente al impacto en la productividad de los trabajadores del restaurante El Sabor Paisita de la ciudad de Armenia en los meses de enero y febrero. Tuvo una muestra de 24 trabajadores del restaurant estudiado. Se aplicó el instrumento de clima laboral a 21 trabajadores del restaurante, estos se encontraban realizando sus actividades. En uno de los ítems de la encuesta se planteó ¿Califique usted su rendimiento en su área de trabajo? (productividad). Donde se obtuvo el resultado: 48% del personal encuestado estima que el nivel de productividad es regular, el 38% de encuestados lo percibe como bueno, un 9% de encuestados manifiesta que es excelente y un 5% lo valora de forma mala. Reflejando la deficiencia en este aspecto el cual debe ser fortalecido para generar productividad.

Pilligua y Arteaga (2019) en su investigación realizada tuvieron como objetivo evaluar el clima laboral como componente clave en el rendimiento productivo de la empresa Hardepex Cía. Ltda., la investigación fue tipo descriptiva con técnicas cualitativas, en una población de 87 trabajadores donde realizada la aplicación de las encuestas concluyo que: el clima laboral en los ambientes del restaurant no es adecuado, lo cual perjudica la productividad de la empresa, por lo tanto es relevante tomar en cuenta la necesidad de acondicionar ambientes o áreas laborales adecuadas con el fin de que estos alcancen un nivel de productividad satisfactorio.

Valera (2019) en su investigación que tuvo como fin evaluar cuál es el factor principal de la escasa productividad laboral de sus colaboradores de la Municipalidad Distrital de Luyando. Donde concluyó que: en relación al clima laboral y sus dimensiones el 45.1% de los trabajadores percibe un resultado para la dimensión satisfacción, como siempre, el 35.4% lo percibe como generalmente, un 13.6% encuestados lo valora como a veces y un 5.8% como escasamente, simultáneamente aplicó la encuesta de productividad laboral, de acuerdo a las dimensiones el 43.4% de los colaboradores de la entidad evaluada tiene una percepción de siempre, el 32.4% lo valora como generalmente, un 15.3% a veces y lo percibe como escasamente un 8.9%.

Zambrano (2018) realizó un estudio en Guayaquil donde tuvo como finalidad evaluar y encontrar cual es la relación entre las variables de productividad y clima laboral con relación a los funcionarios, finalmente obtuvo como resultado para el constructo comunicación y desarrollo identificaron que la percepción de los trabajadores es positiva, así como también en el constructo organización y desempeño obtuvieron como resultado que la perspectiva es positiva.

Ozuna (2018), en su investigación realizada en la institución financiera Santander, propuso identificar la conexión entre la idiosincrasia de la organización y el liderazgo en la productividad de una institución financiera de Santander México. Donde mediante el apoyo de una encuesta se midió la cultura organizacional de los directivos de las áreas corporativas, con el fin de valorar el nivel de liderazgo frente a la cultura organizacional en relación con la productividad. Por otro lado, se estudió los informes anuales con el propósito de reconocer los componentes de la productividad. Obtenida la información de ambas variables se procesaron los resultados, encontrando que el grado de cultura organizacional tiene una relación directa con los indicadores de productividad, evidenciando así el problema latente dentro de la institución. Por último, lograron evidenciar la relación existente entre grado de cultura

empresarial que presentan los colaboradores de la institución financiera respecto a los niveles de productividad.

A nivel nacional Ruiz (2021), elaboró un estudio que tuvo como finalidad establecer la conexión existente entre las variables clima laboral y calidad de los servicios brindados por el Hospital Luis Heysen Inchaustegui – Essalud, Lambayeque, donde aplicó una encuesta a 79 trabajadores, finalmente los resultados que obtuvo fueron que, entre las variables estudiadas se encuentra una relación positiva y directa en cuanto a ambiente físico y condiciones materiales obtuvo como resultado que, el 62% de encuestados lo considera como un nivel medio, un 35.4% lo percibe como favorable, mientras que el 2.5% de encuestados lo percibe como desfavorable.

Moreira (2015), en su investigación cuyo objetivo consistió en demostrar si existe una influencia del clima laboral en la productividad del trabajo en las entidades de pedagogía superior pertenecientes al sector público en la provincia de Manabí, y en sus objetivos específicos: planteó determinar si la dimensión de ambiente físico se relaciona con la producción laboral, así mismo si la dimensión de ambiente social tiene un impacto en la producción laboral, para obtener los resultados el investigador aplicó 370 encuestas al personal de la institución antes mencionada, la investigación fue cuantitativa tipo básico, nivel descriptivo - transversal, lo que arrojó como resultado que indicaron que hay conexión entre el clima organizacional y su influencia en la productividad laboral.

Chunga (2018) realizó su investigación, la que consistió en determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en el año 2018, en una institución pública. Así mismo la investigación tuvo como resultado que en las variables estudiadas clima organizacional y desempeño laboral si existe una relación positiva muy alta y significativa, así planteó determinar si el liderazgo de los altos mandos tiene relación con el desempeño laboral del

personal donde los resultados arrojados fue que entre las dimensiones existe una relación positiva alta.

Ramos (2018), realizo un estudio en el cual determinó “la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una entidad de Junín, esta investigación se caracterizó por ser de tipo básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental, aplico el instrumento en una muestra de 151 trabajadores Concluyendo que: Se evidenció que entre las variables hay un relacionamiento directo.

Enseguida se describen las bases teóricas relacionadas a las variables en estudio con sus respectivas dimensiones, respaldado por autores que han realizados investigaciones para revistas de prestigio internacional, todos ellos relacionados a la importancia del buen clima laboral en el trabajo. El clima laboral analizado desde distintos puntos de vista, según la teoría de McGregor, "Teoría X" y "Teoría Y" que estudian el comportamiento de un individuo respecto al trabajo, en la teoría X nos dice, un individuo ordinario tiene una repugnancia intrínseca hacia el trabajo evitándolo siempre que pueda, por otro lado en la teoría Y, nos dice que, si una organización proporciona un ambiente y condiciones adecuadas para el fortalecimiento y/o crecimiento personal y motiva al cumplimiento de sus metas y objetivos personales, los trabajadores estarán comprometidos a cumplir las metas y objetivos trazados de la organización alcanzando la llamada integración.

La teoría del clima laboral de Likert (citado por Brunet, 1999) nos dice que las actitudes adoptadas por los trabajadores están relacionadas de manera directa con las actitudes del administrativo, adicionalmente las condiciones organizacionales que se la entidad les brinda, entonces se confirma que la reacción está sujeta a la percepción de los trabajadores.

Para Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral como peculiaridades que diferencian una institución de otra. Cabrera (1999), el clima

laboral es la personalidad de la organización formada por medio de la ordenación de las peculiaridades propias de la organización. Siendo el clima el medio por el cual los trabajadores muestran las habilidades o problemas que estos tienen dentro de la organización reflejado en el aumento o disminución de su productividad. Maish (2004) refiere que la evaluación del clima laboral determinara las falencias existentes de la organización a nivel recursos humanos. La clave para facilitar o dificultar el camino que conduce a la productividad es la buena gestión del capital humano.

Tener un buen clima laboral dentro de una entidad y/o organización es importante, la estabilidad de los colaboradores de la entidad generará niveles altos de productividad y por ende se beneficiará la organización, su gran cohesión y buen enlace de comunicación juega un rol relevante dentro de las relaciones entre colegas de trabajo (Drucker, 1999). No obstante, Maish (2014) nos menciona que el clima laboral es un concepto muy amplio, sensible y dinámico, amplio pues está compuesto por muchos componentes, sensible ya que puede ser afacetado por sus componentes y dinámico porque al analizar los componentes podemos detectar las falencias y seguidamente implementar acciones correctivas.

Asimismo, el clima laboral es afectado por diferentes componentes que interactúan entre sí de diversas formas, influenciada por condiciones internas o externas que intervienen considerablemente en el clima laboral. La relación del clima laboral de acuerdo con la dimensión de ambiente físico, consideran que las características medioambientales que dispone una determinada organización y/o empresa para que los trabajadores desarrollen sus labores son: sonido, iluminación, distribución de espacios, ubicación, etc. El cubrir las necesidades físicas conllevará al desarrollo óptimo de sus labores.

Para Serrano (2014): El entorno físico afecta los resultados en gran medida, viéndose principalmente reflejado de tres formas: Valor objetivo del

inmueble: este valor vendría a ser el que a todos se nos ocurre, Imagen que proyecta: las condiciones físicas son un eficaz transmisor de mensajes, se podría decir que es la carta de presentación hacia los proveedores, colaboradores y clientes y Influencia en el desempeño, productividad y satisfacción: diversos estudios de ergonomía han demostrado que tan importante es tener un correcto entorno físico ya que esto influye en la salud y seguridad del personal.

En cuanto al indicador de recursos materiales, Luna (2016) nos dice: es el conjunto de elementos cuantificables y tangibles, tenemos como ejemplo: Instalaciones y equipos, maquinaria, materiales y suministros diversos de acuerdo a la envergadura de la organización.

Condiciones sociales Forehand y Gilmer (1964), hace referencia básicamente a la existencia o no de estrategias operativas establecidas para la organización del trabajo, que cuenta con la disposición de un manual de funciones y un organigrama funcional que posibilite a los empleados y puedan desempeñar sus funciones de manera más fácil o estos se trabajan mediante procesos productivos, por inercia, por las urgencias del momento, el trabajo es aisladamente, si promueven o no los equipos por proyectos, esto quiere decir que es muy importante implantar modelos de gestión.

Respecto a su indicador Liderazgo, es la capacidad de influir en un determinado grupo para cumplir metas y/o objetivos” (Gómez, 2002). Davis y Newstrom (2003), nos dicen que, el Liderazgo es el proceso de conseguir influir sobre los demás a través del trabajo en equipo, con el fin de que estos ejerzan sus labores con entusiasmo y dedicación para lograr sus objetivos.

Respecto al indicador comunicación, Chiavenato (2000), nos dice es la forma de interactuar con otras personas mediante el intercambio de ideas, pensamientos y valores, con el fin de recibir o aportar información. Para (Castro, 2012) la comunicación organizacional es uno de los componentes clave de una

empresa, elemento fundamental en una entidad, herramienta que juega un papel importante. Su desarrollo es posible gracias al intercambio de información entre los diferentes niveles, esto indica que cada individuo cumple un rol comunicativo, constituyendo uno de los factores primordiales para articular la relación de los diversos departamentos de las organizaciones y siendo su objetivo principal cooperar con el logro de las metas mediante los resultados positivos organizacionales. Las organizaciones sin comunicación no pueden subsistir. Fernández (2002) indica que: la comunicación organizacional es un conjunto de técnicas que tienen como fin facilitar y agilizar el flujo de los mensajes entre los diferentes departamentos de una organización, esta puede desarrollarse de manera formal o informal.

En función al canal utilizado puede ser: Escrita, oral, no verbal, directa, indirecta. Así como también la comunicación puede desarrollarse de manera: formal, comunicación de carácter establecido por la institución mediante, manuales, etc. Este tipo de comunicación suele estar vinculada con asuntos personales de un individuo o grupos de la organización.

Los flujos de la comunicación, según el autor (Fernández, 2010) no indica que: se toman en cuenta mediante la estructura comunicacional internamente en las empresas. La comunicación a nivel interno se fracciona en cuatro formas: descendente, ascendente, diagonal y horizontal. Cada una de ellas respeta su razón de ser; se podría decir que la comunicación se lleva a cabo en base a las disposiciones del área de gerencia, la cooperación de los trabajadores en las decisiones y el flujo de información entre los departamentos de la organización. Según Goldhaber (1984), Comunicación descendente, fluye desde los altos cargos hacia los más bajos según la jerarquía organizacional, se podría decir que ocupa comunicar el orden en el cual se ejecutaran las actividades. Obedece a la naturaleza de la organización, no solo desde el sentido imperativo de quien da una orden, sino también desde el sentido de organizar y ordenar. Comunicación ascendente, es todo lo contrario de la descendente, la

comunicación fluye desde los niveles inferiores hacia los niveles altos de autoridad según la jerarquía de la organización. Este tipo de comunicación facilita que el empleado trabaje de forma proactiva al momento de la toma de decisiones, así como también ayuda a que sus compañeros participen continuamente en el desarrollo de estrategias de innovación de la organización. Comunicación horizontal, es el tipo de comunicación que fluye dentro de una organización e involucra a un mismo nivel jerárquico. Desarrollándose entre unidades, departamentos, áreas, grupos o de manera individual, sin la presencia de alguna autoridad, lo cual agiliza la estructura organizativa. Ese tipo de información es obtenida a través de juntas, reuniones, asambleas, congregaciones e informes, etc. Comunicación Oblicua, se realiza esporádica y urgente entre el gerente (emisor) y un empleado (receptor). Con el fin de conseguir una respuesta del receptor.

Respecto al indicador Compromiso, según Meyer, Allen y Smith (1991), nos indica que: el compromiso organizacional es aquella relación existente entre un individuo y la organización, es la actitud del individuo para resolver problemas y lograr objetivos y metas. El compromiso organizacional de los trabajadores o la lealtad de los mismos es definido por Davis y Newston, (1999) como el “nivel en el que los empleados se identifican con una organización y si este desea seguir participando activamente en ella”.

En el indicador Satisfacción, Locke (1976) definió la satisfacción laboral como un estado positivo y placentero, resultante de una percepción particular de las experiencias laborales. Tratándose no de un comportamiento específico, sino que hablamos de un comportamiento general que es el resultado de diferentes actitudes que un empleado opta hacia su centro de labores además de los factores que se vinculan. Schneider (1985) nos indica algunos factores que explican la importancia que se le debe tomar a la satisfacción laboral, la satisfacción en el trabajo es un resultado relevante de la vida organizacional,

siendo este un factor significativo de conductas disfuncionales importantes, que conducen al trabajador a la ausencia, el cambio de puesto y de organización.

En cuanto a la variable productividad, Robbins (2004), afirma que una organización es productiva cuando logra sus metas y si estas son alcanzadas utilizando de manera inteligente los insumos disponibles, en otras palabras, la productividad es el cociente de los productos obtenidos y los insumos empleados para obtenerlos. Hellriegel (2004) nos dice: la productividad es el resultante de los insumos consumidos más la producción obtenida.

En cuanto a Gutiérrez (2010), nos dice que la productividad está compuesta por los factores: eficiencia y eficacia, donde la eficiencia es la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, por otro lado, la eficacia es el nivel en el cual se ejecutan las actividades planeadas y se obtienen los resultados planeados en pocas palabras se podría decir que la eficiencia pretende optimizar el uso de los recursos y procura que no haya desperdicio de estos; por otro lado la eficacia implica utilizar recursos para el logro de objetivos trazados (hacer lo planeado). Adicionalmente, por efectividad entendemos que los objetivos trazados son trascendentales por lo tanto deben ser alcanzados.

Respecto a la dimensión eficacia, está relacionado con los métodos, procedimientos y medios que son adecuados y correctamente organizados y planeados, con el fin de asegurar que las materias disponibles sean utilizadas de forma óptima. (Chiavenato, 2007). Robbins & Coulter (2005), define a la eficacia como el “hacer las cosas correctas”, es decir; las actividades del trabajo con las que la organización logra sus objetivos. La eficacia es el “cumplimiento de objetivos” (Koontz & Weihrich, 2004).

En la dimensión eficiencia, según Chiavenato (2007), nos indica que se define como eficiencia a la mejor “forma de hacer o realizar las cosas, a fin de que las materias disponibles (recursos, personal, máquinas o equipos) sean

utilizadas de la forma más racional posible”. En conclusión, es la optimización de los recursos o medios de producción disponibles.

En cuanto a la dimensión efectividad para (Fernández y Sánchez, 1997) nos dice: La efectividad se refiere al vínculo entre resultados propuestos y resultados logrados, el nivel de cumplimiento de las metas que se plantearon. Definimos la efectividad como la capacidad de lograr los resultados que se busca conseguir.

En conclusión, existe consistencia teórica que sirve de marco para el desarrollo de la investigación de la relación de las variables de estudio. Los antecedentes y las bases teóricas así lo confirman. En ese sentido el presente trabajo constituye una continuidad en esa reflexión para aportar al conocimiento científico sobre la gestión pública.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio de investigación percibe un enfoque cuantitativo, según Fernández *et al.* (2014) se emplea un enfoque cuantitativo cuando se realiza la recolección de datos para ser corroborados en la hipótesis, en la presente investigación analizaremos las mediciones que son procesadas con los métodos estadísticos para luego dar nuestras conclusiones.

Para realizar la presente investigación se utilizó y se analizó bajo un diseño no experimental, para Valderrama (2015) nos dice que este diseño se lleva a cabo sin necesidad de cambiar las variables, en donde el investigador actúa como un observador de los hechos". Tipo básica de nivel descriptivo - correlacional, que tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre las variables, variable independiente: Clima Laboral y variable dependiente: Productividad.

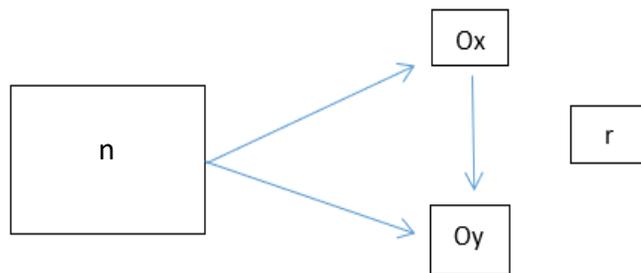


Figura 1

Esquema del diseño de investigación

Nota. Donde: n=Población; Ox=Clima laboral; r=Coeficiente de Correlación; Oy=Productividad.

3.2. Variables y Operacionalización

La presente investigación comprende el estudio de dos variables: Clima Laboral y Productividad.

Definición conceptual

Variable Independiente: Clima laboral

(Drucker, 1999), define: El clima laboral es un componente importante dentro de una organización, la estabilidad de los trabajadores genera una mayor productividad que traerá beneficios a la organización, su gran cohesión y buen enlace de comunicación juega un rol imprescindible en la relación entre compañeros de trabajo.

Variable Dependiente: Productividad

(Toro, 1990) La productividad de un empleado en las labores es una proporción de su eficiencia vinculado con su efectividad. A nivel administrativo el desempeño de los trabajadores se relaciona con los procesos de eficacia y los resultados en términos de eficiencia, en resumen, la productividad de un empleado es una proporción de su efectividad relacionada con la eficiencia.

Definición operacional

Clima Laboral

Es la primera variable de estudio para la cual se elaboró un instrumento con 24 ítems para sus 02 dimensiones: para la dimensión Condiciones Físicas del ítem 01 al ítem 07, para la dimensión de Condiciones Sociales del ítem 07 al ítem 24. Estableciéndose una escala Likert para evaluar las dimensiones.

Table 1*Operacionalización de la variable clima laboral*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable Independiente: Clima Laboral	Condiciones Físicas	Ambiente Físico
		Recursos materiales
	Condiciones Sociales	Organización
		Liderazgo
		Comunicación
		Compromiso
		Satisfacción

Productividad

Es la segunda variable en estudio en la cual se elaboró un instrumento con 13 ítems para sus 03 dimensiones: para la dimensión Eficiencia le corresponde del ítem 01 al ítem 05, para la dimensión Eficacia desde el ítem 06 al 10, para la dimensión Efectividad desde el ítem 11 al ítem 13. Estableciéndose una escala Likert para evaluar las dimensiones.

Table 2

Operacionalización de la variable productividad

VARIABLES	DIMENSIÓN
------------------	------------------

		INDICADOR	
Variable dependiente: Productividad	Eficiencia	Tareas planeadas	
		Resultados planeados	
	Eficacia	Resultados alcanzados	
		Recursos utilizados	
	Efectividad	Efecto deseado	

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Arias (2006) define población como “un conjunto finito o infinito de elementos que pueden ser analizadas en relación a un determinado estudio; en la presente investigación la población está compuesta por 36 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete, información recopilada del Área de Recursos Humanos de la mencionada institución.

Muestreo

Método utilizado para la selección de los miembros de la muestra del total de la población de la investigación, se determina el muestreo no probabilístico debido a que los participantes fueron tomados en cuenta a criterio del investigador, en este caso no se tomó en cuenta la muestra debido a que la población es pequeña, por lo tanto, el estudio se enfocó en toda la población que está constituida por los 36 trabajadores municipales de las diferentes áreas que conforman la MDCH.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y validez

La técnica utilizada para recoger datos será la encuesta. Villareal (2000) indica: que viene a ser una serie de procesos de una ciencia y herramienta de recolección de datos, recurso utilizado por el investigador para la obtención de la información. En la presente investigación se utilizó para la recolección de datos la técnica de la encuesta, para recolectar datos referentes a las 02 variables en estudio.

Así mismo, el instrumento de recolección de datos que se empleará será el cuestionario, siendo este un instrumento que sirve para recolectar de forma organizada la información que permite dar cuenta de las variables en estudio (Casas, Repullo y Donado, 2003)

Validación de instrumentos

Hernandez, Fernández y Baptista (2010) postulan la validez de un instrumento como el nivel real de medición de la variable mediante el mismo, dicho en otras palabras es el nivel en que un instrumento demuestra una influencia específica del contenido de lo que se mide. La validación de la presente investigación se realizó por profesionales maestros en gestión pública con experiencia en temas relacionados al tema en estudio, los cuales me dieron orientaron y sugirieron la adecuada redacción del instrumento.

Confiabilidad

La confiabilidad en esta investigación será medida con la técnica de alfa de Cronbach haciendo uso del programa Microsoft Excel.

3.5. Procedimientos

Para desarrollar la presente investigación se emite el documento de aprobación y/o autorización por el rector de la casa de estudios para realizar

la investigación en la entidad. El (la) investigador (a) se apersona a la entidad con los instrumentos impresos para solicitar ante la persona encargada que proceda a reunir a los 36 colaboradores, siguiendo con los protocolos se procede a dar las indicaciones y los objetivos de dicha investigación siempre recalando que respondan con sinceridad y, luego de un determinado tiempo se recogerá el instrumento constanding que ningún ítem haya quedado sin respuesta, para procesar las respuestas obtenidas se realizará trabajo de gabinete donde los datos recolectados serán digitados en una hoja en el programa Excel, para ser tabuladas y posteriormente insertadas en el programa SPSS28 para conseguir la relación existente entre las variables y dimensiones con el fin de obtener figuras y tablas de características cuantitativas y porcentajes.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de la información recopilada se utilizó el programa Excel y programa SPSS V28; con el fin de medir la relación existente entre las variables en estudio, por consiguiente se empleando la evaluación estadística de correlación de rho Spearman, que buscó encontrar la relación entre la variable Clima Laboral y la variable Productividad.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos en los que se basa la presente investigación son las normativas y guías dictaminadas por la Universidad César Vallejo. Parámetros indicados por la comunidad científica, normas APA 7ma. edición para el citado y referenciado de los autores e investigadores.

IV.RESULTADOS

En el presente capítulo se reflejan los resultados del estudio realizado acerca del clima laboral y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca.

En primer lugar, se desarrolló la prueba de normalidad con el fin de determinar el coeficiente de correlación que se empleará; dado que la muestra es de 36 personas se implementó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks.

Table 3

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMALABORAL	,960	36	,222
PRODUCTIVIDAD	,924	36	,017

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Criterios de decisión:

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 .

Si $p \geq 0,05$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_1 .

La tabla 3 representa que $p < 0,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula; H_0 : Los datos tienen una distribución normal y se acepta la hipótesis alterna; H_1 : Los datos no tienen una distribución normal. Esta distribución permite identificar que el coeficiente de correlación que se requiere de aplicar es Spearman. Cabe destacar que se considera datos anormales o distribución atípica por que la variable productividad cumple con el criterio anterior.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca.

Prueba de hipótesis general

Table 4

Correlación entre el clima laboral y productividad

		Correlaciones		
		Variable Clima Laboral	Variable Productividad	
Rho de Spearman	Variable Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,68
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Variable Productividad	Coeficiente de correlación	,68	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

La tabla 4 refleja el resultado después de haber aplicado el coeficiente de correlación Spearman; en donde el valor del Rho de Spearman es 0,68; con un margen de error menor al 5% y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p < 0,05$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 ; concluyéndose que existe una relación positiva moderada entre el clima laboral y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca.

Objetivo específico 1: Determinar la relación existente entre las Condiciones físicas y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre las condiciones físicas y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca

H₁: Existe relación entre las condiciones físicas y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca

Table 5

Correlación entre la dimensión condiciones físicas y la variable productividad

		Correlaciones	
		Dimensión Condiciones Físicas	Variable Productividad
Rho de Spearman	Dimensión Condiciones Físicas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,57
		N	,000
	Variable Productividad	Coeficiente de correlación	36
		Sig. (bilateral)	,57
		N	1,000
			,000
			36

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

La tabla 5 refleja el resultado después de haber aplicado el coeficiente de correlación Spearman; en donde el valor del Rho de Spearman es 0,57; con un margen de error menor al 5% y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p < 0,05$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis alterna H₁; concluyéndose que existe una relación positiva moderada entre las condiciones físicas y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca.

Objetivo específico 2: Determinar la relación existente entre las Condiciones sociales y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre las condiciones sociales y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca

H₁: Existe relación entre las condiciones sociales y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca

Table 6

Correlación entre la dimensión condiciones sociales y la variable productividad

			Correlaciones	
			Dimensión Condiciones Sociales	Variable Productividad
Rho de Spearman	Dimensión Condiciones Sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,76
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	36	36
	Variable Productividad	Coeficiente de correlación	,76	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	36	36

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

La tabla 6 refleja el resultado después de haber aplicado el coeficiente de correlación Spearman; en donde el valor del Rho de Spearman es 0,76; con un margen de error menor al 5% y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p < 0,05$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis alterna H₁; concluyéndose que existe una relación positiva alta entre las

condiciones sociales y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca.

Descripción de las variables

Se ha procesado las encuestas y ponderado las variables teniéndose en cuenta niveles y rangos; con el fin de situar la variable en un nivel bajo, moderado o alto.

Table 7

Niveles del clima laboral según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Chilete

Variable Clima Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	30,6	30,6	30,6
	Moderado	16	44,4	44,4	75,0
	Alto	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

La tabla 7 refleja que el 44,4% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete calificaron en un nivel moderado la variable clima laboral; y para el 30,6% lo calificó en un nivel bajo y para el 25% restante la variable se encontró en un nivel alto; todo ello evidencia que a pesar del clima organizacional encontrarse en un nivel moderado; existen algunas deficiencias que se deben considerar para mejorar el panorama de la Municipalidad.

Table 8

Niveles de la productividad según la percepción de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Chilete

Variable Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	36,1	36,1	36,1
	Moderado	14	38,9	38,9	75,0
	Alto	9	25,0	25,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

La tabla 6 refleja que el 38,9% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete calificaron en un nivel moderado la variable productividad; y para el 36,1% lo calificó en un nivel bajo y para el 25% restante la variable se encontró en un nivel alto; todo ello evidencia que la variable se encuentra en un nivel moderado con tendencia a un nivel bajo; de acuerdo con la percepción de los colaboradores de la Municipalidad.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se propuso determinar la relación entre las variables clima laboral y productividad de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chilete, para obtenerlo se ejecutaron diferentes acciones, así mismo se aplicó el instrumento que permitió alcanzar los resultados, en el presente apartado se relaciona los resultados obtenidos con los antecedentes y las teorías preestablecidas relacionadas a las variables en estudio.

En el objetivo general a investigar que se planteo fue determinar la relación entre el clima laboral y la productividad, el cual se evidencio que después de haber aplicado el coeficiente de correlación Spearman; en donde el valor del Rho de Spearman es 0,68; consiguiendo un margen de error menor al 5% y el nivel de significancia bilateral es 0,000 siendo $p < 0,05$. Bajo este criterio los resultados evidenciaron que, que existe una relación positiva moderada entre el clima laboral y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca.

Dichos resultados obtenidos para el objetivo general, tienen relación con los resultados obtenidos por Valera (2019) investigación aplicada a 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Luyando, de tipo transversal, lo cual le permitió aplicar la encuesta a la población en estudio donde concluyó que se afirma categóricamente que existe una íntima correlación entre las variables clima laboral y productividad consiguiendo pues así la confirmación de la hipótesis planteada, así como también guarda relación con los resultados obtenidos por Araujo (2018), que determinó la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal que labora en la entidad "Dirección Regional de Transportes" - Junín, donde los resultados obtenidos fueron que hay un vínculo directo y significativo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución en mención, así mismo rescatamos lo investigado por

Moreira (2018), obtuvo como resultado en su investigación realizada en las instituciones públicas de la provincia de Manabí donde corroboró que el clima organizacional guarda relación con la productividad laboral, el investigador Chunga (2018) realizó su investigación en la Municipalidad Distrital de Bellavista de la Union-Sechura, con el objetivo de determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, donde encontró que existe una relación significativa, muy alta y positiva.

Estas investigaciones guardan relación con las teorías relacionadas y seleccionados para el estudio de las variables en el marco teórico de la presente investigación. Por ejemplo, Mc. Gregor que estudia el comportamiento de un individuo con respecto a su percepción del trabajo, en donde la Teoría "X" nos dice que un individuo siente repugnancia intrínseca hacia el trabajo, evitándolo. Por otra parte la teoría "Y" plantea que si una organización brinda unas buenas condiciones de trabajo los empleados estarán comprometidos con el cumplimiento de las metas trazadas, lo que generará la llamada integración y que redundará en el logro de los objetivos institucionales, al respecto Likert (Brunet, 1999), hace referencia a que el comportamiento que opta los trabajadores tiene una íntima relación con el comportamiento administrativo y con las condiciones físicas y organizacionales que se les brinda, corroborando así que la reacción de estos, está relacionada con lo que percibe el trabajador, el mismo que se empoderará con una filiación de índole emocional con la institución en la que labora, asimismo guarda relación con la teoría de la variable productividad, Robbins (2004), nos dice que la productividad de una organización esta ligada con el clima laboral que este brinda, además que una entidad es productiva cuando alcanza el logro de sus metas y sí estas son producto de la óptima utilización de las materias disponibles.

El primer objetivo específico planteado fue, determinar la relación existente entre las condiciones físicas y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca en la cual existe una relación positiva moderada entre las condiciones físicas y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca, que guarda relación con los resultados alcanzados por los investigadores Forero *et al* (2019), donde evidenciaron que el ambiente está relacionado con las condiciones ergonómicas y las técnicas facilitadas para el correcto desarrollo de sus actividades que tiene como fin el logro de metas y/o objetivos.

Los resultados obtenidos son medianamente positivos puesto que los empleados consideran que el ambiente tiene condiciones ergonómicas muy difíciles, donde un 71% expresa que trabaja con normalidad y de forma prudente, mientras que un 5% dice que a veces, de igual modo. Así como también guarda relación con la investigación realizada por Pilligua y Arteaga (2019), donde obtuvo como resultado que el clima laboral en los ambientes del restaurant no es el adecuado y que impacta negativamente en la productividad de la empresa, por lo que los autores recomiendan generar ambientes laborales adecuados para generar mayor productividad, a nivel nacional los resultados obtenidos por el investigador Ruiz (2021) donde obtuvo como resultado para la dimensión de ambiente bien físico y condiciones materiales que el 62% percibe que el nivel es intermedio, el 35.4% considera que es nivel favorable y el 2.5% lo percibe como favorable, para Moreira (2018), obtuvo resultados que concuerdan con la presente investigación donde planteo determinar estos estudios realizados tienen relación con la teoría de Maish (2014) nos dice, que el cubrir las necesidades físicas conllevará al desarrollo óptimo de las labores, para Serrano (2004) las condiciones físicas son un eficaz transmisor de mensajes, se podría decir que es la carta de presentación hacia los proveedores, colaboradores y clientes y Influencia en el desempeño,

productividad y satisfacción: diversos estudios de ergonomía han demostrado que tan importante es tener un correcto entorno físico ya que esto influye en la salud y seguridad de los empleados, así como también guarda relación con el indicador recursos materiales para Luna (2016) nos dice que son el conjunto de componente cuantificables y tangibles, que es de gran relevancia que estos se encuentren en buenas condiciones, tenemos por ejemplo: materiales, equipos, maquinas, instalaciones y diferentes insumos de acorde a la magnitud de los trabajos que se realizan en la organización.

El segundo objetivo específico planteado fue, determinar la relación existente entre las condiciones sociales y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete en la cual existe una relación positiva alta entre las condiciones sociales y la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca, resultados que tiene relación con los obtenidos por Venetolo (2009), que realizada su investigación obtuvo como resultado que es muy elevado el aspecto negativo de los indicadores cooperación, resolución de conflictos e identificación con los objetivos de la empresa, siendo este el producto de una gerencia deficiente por parte del área de recursos humanos de la empresa, así como también guarda relación con la investigación realizada por Zambrano (2018), en su investigación realizada obtuvo como resultado para la dimensión comunicación y desarrollo un percepción positiva, así como también el investigador Ozuna (2018), donde obtuvo como resultado que existe una relación directa entre el liderazgo y la productividad en la institución financiera Santander México.

Los resultados obtenidos por Moreira (2018) se relacionan referente a los resultados obtenidos en cuanto al estilo de liderazgo que presenta la organización en estudio, donde obtuvo como resultados que 51.3% manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, un 24.6% estuvieron ni de acuerdo ni desacuerdo y finalmente un 24.1% expresaron

en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, los resultados que obtuvieron en cuanto a este criterio fueron muy bajos, por lo que reflejaron la carencia de un buen estilo de liderazgo, por lo que se requiere realizar la implementación de programas de liderazgo orientado a capacitar a sus directivos. Los resultados obtenidos de las investigaciones están relacionados con las teorías de los indicadores de la dimensión condiciones sociales, donde Forehand y Gilmer (1964) nos dicen, que es necesario contar con estrategias operativas que maximicen las capacidades del trabajador en cuanto al liderazgo, compromiso, satisfacción, comunicación, etc, en conclusión es importante implantar modelos de gestión.

La teoría relacionada a los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación de los trabajos de los autores antes mencionados. El liderazgo es la capacidad de influir sobre un grupo de individuos, que tiene como propósito que estos ejerzan sus actividades con entusiasmo y dedicación y por consiguiente generar productividad en una determinada organización, así como también la importancia de la comunicación, esta une y facilita el intercambio de ideas, pensamientos y valores con la finalidad de recibir o aportar información, la comunicación organizacional es un componente clave dentro de la organización, se podría decir que es un conjunto de técnicas que facilitan y agilizan el flujo de mensajes que se da entre las diferentes áreas de una organización, producida de manera formal o informal.

Es importante destacar que este estudio demanda de otras investigaciones que permitan plantear propuestas alternativas para efectivizar la productividad en la gestión pública. Los resultados arrojan la correlación positiva entre la variable dependiente productividad con la independiente, clima laboral, lo que implica que debemos de considerar en las postulaciones propositivas futuras este clima laboral dado que al intervenir también estaríamos afectando la productividad en contextos

semejantes al estudiado. En suma, urge que la ciencia a partir de las evidencias de este trabajo y otros anteriores exigen la emergencia de la propuesta.

VI.CONCLUSIONES

1. Se concluye que, respecto al primer objetivo específico sobre la relación entre las condiciones físicas y la productividad de los trabajadores, existe una relación positiva moderada, debido a que si la municipalidad distrital de Chilete brinda las condiciones físicas o ambientes físicos adecuados, se incrementaríaSe co la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete.
2. Respecto al segundo objetivo específico sobre la relación entre las condiciones sociales y la productividad existe una relación positiva alta, porque cuando los trabajadores perciben que la institución valora su trabajo estos se muestran motivados, lo que los impulsa a seguir realizando sus trabajos de manera eficiente, eficaz y efectiva.
3. Respecto al objetivo general, determinar la relación entre la variable clima laboral y la productividad se ha demostrado que el clima laboral tiene una relación positiva modera en la productividad de la Municipalidad distrital de Chilete; además de acuerdo a la percepción de los colaboradores el clima laboral se encontró en un nivel medio al igual que la productividad; sin embargo, esta última tiene una tendencia a nivel bajo, por lo que demuestra que es importante atender y brindar las condiciones físicas y sociales a los trabajadores para desarrollar sus actividades y estas logren producir y generar desarrollo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Habiéndose demostrado que el clima laboral influye en la productividad de la Municipalidad Distrital de Chilete, se hace necesario que la autoridad o jefes inmediatos de la entidad, le den mayor importancia a este tema, por lo tanto se recomienda Al jefe de Recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Chilete implemente estrategias adecuadas, con el objeto de que los servidores, se sientan valorados, motivados y así afiancen su compromiso con la entidad para el desarrollo de sus labores cotidianas, lo cual se verá reflejado en la prestación de los servicios que la entidad brinda al pueblo chiletano.
2. Los espacios físicos adecuados son componentes claves para lograr una mejor productividad laboral en todo tipo de organización, es por ellos que es de suma importancia priorizar de manera oportuna la rehabilitación, construcción, mejoramiento y/o acondicionamiento de las áreas físicas, instalaciones básicas, adquisición y mantenimiento de equipos necesarios para el logro oportuno de sus actividades.
3. Según los resultados obtenidos se recomienda a los jefes inmediatos de las diversas áreas de la Municipalidad Distrital de Chilete, desarrollar talleres de capacitación técnica, en temas de liderazgo, comunicación, compromiso, calidad de servicio; con el fin de brindar oportunidades para el desarrollo personal.

REFERENCIAS

- Barney, J. & Wright P. (1998) On becoming a strategic partner: The role of Human Resources. *Human Resource Management*. Vol. 37. N° 1. pp. 31 – 46.
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. España.
- Bravo, M., Peiro, J., & Rodriguez, I. (1996). *Satisfacción laboral. Tratado de psicología del trabajo*. Madrid: J. Peiró y F. Prieto.
- Browsers, D., & Taylor, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Universidad de Michigan.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y Consecuencias*. México DF: Trillas.
- Brunet, L. (1999). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- CASAS, J., Repullo, J. R. y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. *Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538
- Chang, C. S., & Chang, H. (2007). Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: example of medical centers in Southern Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 15(4), 265-274. <https://bit.ly/3iip1Wo>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Charles Lusthaus. (2001). *Mejorando el desempeño de las organizaciones: método de autoevaluación*. Canadá: Tecnológica de Costa Rica.
- Chunga, M. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Unión-Sechura-2018 (Tesis maestría)*. Recuperada de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Oliveira Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México: International Thomson Editores, S.A.
- Diario Gestión Perú. (2020). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral->

menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/?ref=gesr

- Drucker, P. (1999). *La sociedad Post-Capitalista*. Colombia: Grupo Editorial Norma.
- FINK, A. (2003). *How to Ask Survey Questions*. Thousands Oaks: Sage Publications.
- Forero, Correa & Pazmiño. (2019). *Ánálisis del clima laboral y su impacto en la productividad de los empleados del restaurante el sabor paisita de la ciudad de Armenia (Quindío, Colombia)*. Armenia.
- FOWLER, F. J. (1995). *Improving Survey Questions*. Thousands Oaks: Sage Publications.
- FOWLER, F. J. (2014). *Survey Research Methods*. Thousands Oaks: Sage Publications.
- Kuntz, A. M. (2012). Reconsidering the workplace: faculty perceptions of their work and working environments. *Studies in Higher Education*, 37(7), 769–782. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.541556>
- Koontz , H., & Wehrich, H. (2004). *Administración Un Perspectiva Global*. México: McGrawHill Interamericana.
- Litwin, G., & Stringer, H. (2000). *Clima Organizacional*. Boston: Harvard University Press.
- Luna, A. (2016). *Plan Estratégico de negocios*. Grupo Editorial Patria. <https://books.google.com.pe/books?id=KBchDgAAQBAJ&lpg=PA27&dq=importancia%20del%20recurso%20material%20en%20una%20empresa&pg=PR3#v=onepage&q=importancia%20del%20recurso%20material%20en%20una%20empresa&f=false>
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette (Ed.). *Hand Book of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1.297-1.349). Chicago: Mc. Nally.
- Lerner, A. (2011). McGregor’s legacy: thoughts on what he left, what transpired, and what remains to pursue. *Journal of Management History*, 17(2), 217–237. <https://doi.org/10.1108/17511341111112613>
- Liebregts, W., & Stam, E. (2019). Employment protection legislation and entrepreneurial activity. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 37(6), 581–603. <https://doi.org/10.1177/0266242619836358>
- Luque, A.; Agullo, E. ; Agullo, M. y otros. (2006). *Sociopsicología del trabajo*. Barcelona: UOC

- Manene, L. (2012). *La Motivación y Satisfacción en el Trabajo y sus Teorías*. Argentina: Editorial Norma.
- Macfarlane, F., Duberley, J., Fewtrell, C., & Powell, M. (2012). Talent management for NHS managers: human resources or resourceful humans? *Public Money & Management*, 32(6), 445–452. <https://doi.org/10.1080/09540962.2012.728786>
- Moreira, L. (2015). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las instituciones de educación superior (IES) públicas de la provincia de Manabí - Ecuador*. Lima. Perú
- Núñez, M. (2008). *Estudio del Nivel de Satisfacción Laboral en las Empresas Públicas y Privadas de Lambayeque.(Estudio empresarial)*. Perú.
- Ñaupas, H.; Mejía, E. ; Novoa, E. y Villagómez, A. (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3ra. Edic). Lima – Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Olguín Rubio, G. (2015). *Análisis comparativo de clima laboral y cultura organizacional de una empresa italiana recientemente establecida en México. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro)*. Recuperado de <http://ri.uaq.mx/handle/123456789/2720> Ortiz
- Ouchi, W. (1981). Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge. *Business Horizons*, 24(6), 82-83.
- Ozuna, N. (2018). *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera. (Tesis para optar el grado de Maestro en Administración)*. Universidad Nacional de México, D.F., México.
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta., F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV.
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL–SPC: Manual*. Lima. Pichler, F., Wallace, C. (2009). *What are the Reasons for differences*
- Patterson, M., Warr, P., & West, M. (2016). *Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Affect and Employee Level*. Obtenido de 64 http://eprints.lse.ac.uk/19877/1/Organizational_Climate_and_Company_Productivity_the_Role_of_Employee_Affect_and_Employee_Level.pdf
- Patricia, G. H., Merlin. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales: Comprensión y retos*. Editorial Universidad del Rosario.
- Ramos, K. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores*

de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín-2018 (Tesis maestría). Recuperada de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32784/ramos_vk.pdf?sequence=1&isAllowed

Robbins, S. (2000). *Comportamiento Organizacional* (8va ed.). México: Editores Prentice.

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.

Ruiz, N. (2019). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. Recuperado de: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Serrano, Angel. (2004). *El entorno físico del trabajo*. Docplayer. 4. <http://pdfs.wke.es/8/1/6/5/pd0000018165.pdf>

Schneider, B. (1985). *Organizational behavior*. *Annual Review Psychology*, 36, 573-611.

Serrano, P., & Cruz García, L. (2008). *Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora*. *Psicología para América Latina*, (13), 0-0.

Sandoval Caraveo, M. C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Tabasco - México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Segredo Perez, A. M. (2013). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. La Habana: Rev Cubana Salud Pública.

Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. Ecuador: Universidad Espiritu Santo. *Servir*. (5 de setiembre de 2015). "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos". Lima, Lima, Perú.

Sodexo, s. d. (2013). *¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN LABORAL?* Venezuela: Copyright © 2013 Vida Profesional.

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración sexta edición*. Naucalpan de Juárez, México: PEARSON EDUCACIÓN.

Tahmoures, Y., & Roja, K. (2018). *The Relation of Organizational Climate and Working Life Quality with Staff Productivity of Company of Tehran*. Obtenido de <https://www.maxwellsci.com/msproof.php?doi=rjaset.7.4899>

Toala Bozada, S. (2014). *"Diseño de clima organizacional como mecanismo de*

atencion y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipij

Valera, F. (2019). Influencia del clima laboral en la productividad de la Municipalidad distrital de Luyando (Tesis maestría). Recuperada de: http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1650/TS_FOVS_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Venutolo, E. (2019). Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad Autónoma de Buenos Aires (Tesis maestría). Recuperada de <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zambrano, H. (2018). El clima laboral en los departamentos del control de bienes en las empresas publicas y la productividad en el CNEL EP unidad de negocio Guayaquil. (Tesis de maestría). Recuperada de <http://201.159.223.180/bitstream/3317/11043/1/T-UCSG-POS-MAE-189.pdf>

Williams Rodríguez, Luz. Viridiana. (2013). Estudio diagnostico de clima laboral en una Dependencia Publica". Monterrey, Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente: Clima Laboral	El clima laboral es de vital importancia dentro de una organización, la estabilidad de los empleados de la misma va a generar mayor productividad y beneficio para el sector, su gran cohesión y buen enlace de comunicación juega un papel muy importante dentro de las relaciones entre compañeros de trabajo (Drucker, 1999)	Primera variable en estudio para el cual se elabora un instrumento de 24 ítems para sus 02 dimensiones: para la dimensión condiciones físicas del ítems 01 al ítems 07, para la dimensión condiciones sociales del ítems 08 al ítems 24. Estableciéndose una escala de Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi Nunca (CN), (3) A veces (A), (4) Casi siempre (CS), (5) Siempre (S).	Condiciones Físicas	Ambiente Físico	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Recursos materiales	
			Condiciones Sociales	Organización	
				Liderazgo	
				Comunicación	
				Compromiso	
Variable dependiente: Desarrollo de Competencias Profesionales	Son las capacidades que se asocian a la realización de diferentes actividades que realizan los colaboradores de	Segunda variable en estudio para la cual se elabora un instrumento de 13 ítems: para la dimensión eficiencia	Eficiencia	Tareas planeadas	Escala de Likert (1) Nunca
				Resultados planeados	
			Eficacia	Resultados alcanzados	

	manera eficiente y eficaz (Intriago, 2018b).	del ítems 01 al ítems 05, para la dimensión eficacia del ítems 06 al 10 y para la dimensión efectividad del ítems 11 al ítems 13. Estableciéndose una escala de Likert de (1) Nunca (N), (2) Casi Nunca (CN), (3) A veces (A), (4) Casi siempre (CS), (5) Siempre (S).		Recursos utilizados	(2) Casi nunca
			Efectividad	Efecto deseado	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO CLIMA LABORAL

Autor: Br. Mejia Idrogo, Karen Azucena

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador de la Municipalidad Distrital de Chilite, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el Clima Laboral en la entidad donde labora. Mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con un aspa “X” en el respectivo recuadro; esta encuesta es de carácter de ANÓNIMO, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas.

Dónde: 1. Nunca; 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.

Edad: _____

Sexo: F M

CUESTIONARIO:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Condiciones físicas	Ambiente físico	1. ¿El actual ambiente físico de la entidad es el adecuado para el desarrollo de sus actividades?					
		2. ¿La entidad acondiciona los ambientes cuando estos se encuentran en mal estado?					
		3. Ud. ¿Se siente a gusto con las condiciones físicas brindadas por la entidad?					
		4. ¿La entidad cuenta con áreas de trabajo fijo que le favorece en el desempeño de sus actividades?					
	Recursos materiales	5. ¿Existe buena administración de los recursos materiales?					
		6. ¿La entidad brinda el equipamiento y recursos materiales para el desarrollo de sus actividades diarias?					
		7. ¿La entidad renueva los equipos cuando estos se encuentran en estado obsoleto?					



Condiciones sociales	Organización	8. ¿Se promueve una relación estrecha entre el empleado y el jefe inmediato?					
		9. ¿Está de acuerdo con la forma en que el Área de Recursos Humanos (RR.HH) organiza las actividades?					
		10. ¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo integrado?					
		11. ¿Los compañeros de trabajo de las diferentes oficinas cooperan entre sí?					
	Liderazgo	12. ¿Las orientaciones de mi jefe tienen lógica, son razonables?					
		13. ¿El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
		14. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus trabajadores?					
		15. ¿Se promueve el desarrollo personal?					
	Comunicación	16. ¿El jefe escucha los planteamientos que se le hacen?					
		17. ¿Es posible la interacción con los trabajadores de mayor jerarquía?					
		18. ¿La entidad promueve y/o fomenta la comunicación fluida interna?					
	Compromiso	19. ¿Ud. ¿Está comprometido con la misión y visión de la entidad?					
		20. ¿Percibe beneficios por sus logros?					
		21. ¿Existen compromiso para apoyar a los trabajadores a desarrollarse profesionalmente?					
		22. ¿Es valorado los altos niveles de desempeño?					
	Satisfacción	23. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					
24. ¿Al cumplir las actividades laborales es estimulante?							

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PRODUCTIVIDAD

Autor: Br. Mejia Idrogo, Karen Azucena

INSTRUCCIONES: Estimado colaborador de la Municipalidad Distrital de Chilite, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre Productividad de la entidad donde labora. Mucho le agradeceré seleccionar la opción y marcar con un aspa “X” en el respectivo recuadro; esta encuesta es de carácter de ANÓNIMO, y su procesamiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en las respuestas.

Donde: 1. Nunca, 2. Casi nunca; 3. A veces; 4. Casi siempre; 5. Siempre.

Edad: _____

Sexo: F M

CUESTIONARIO:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Eficiencia	Tareas planeadas	1. ¿Están de acuerdo con las tareas planeadas por el área de RR.HH?					
		2. ¿Realizan sus labores del día con eficiencia?					
		3. ¿El trabajo colaborativo motiva al desempeño con más eficiencia?					
		4. ¿El área de RR.HH monitorea los trabajos planeados?					
	Resultados planeados	5. ¿Los resultados obtenidos de las tareas planeadas reflejan los resultados esperados?					
	Resultados alcanzados	6. ¿Realiza los trabajos con eficacia?					
		7. ¿El jefe y sus compañeros están satisfechos con los resultados alcanzados?					

Eficacia	Recursos utilizados	8. ¿Cree usted que las herramientas requeridas para la ejecución de su trabajo son usadas adecuadamente?					
		9. ¿Las herramientas utilizadas son las adecuadas para la ejecución de su trabajo?					
		10. ¿Al realizar las labores optimiza la utilización de los recursos?					
Efectividad	Efecto deseado	11. ¿Tiene la capacidad para producir los efectos deseados?					
		12. ¿Los trabajos realizados han producido los efectos deseados en la entidad?					
		13. ¿Los trabajadores son recompensados por la efectividad de las labores realizadas en la entidad?					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILETE – CAJAMARCA 2021							
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/ (ALCANCE)/ NIVEL DISEÑO	TECNICA/ INSTRUMENTO	
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima laboral y la productividad de la Municipalidad Distrital de Chilete – Cajamarca?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿Qué relación existe entre las Condiciones físicas y la productividad de la Municipalidad Distrital de Chilete – Cajamarca?</p> <p>¿Qué relación existe entre las Condiciones sociales y la productividad de la Municipalidad Distrital de Chilete – Cajamarca?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de la Municipalidad Distrital de Chilete – Cajamarca.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>Determinar la relación existente entre las Condiciones físicas y la productividad de la Municipalidad Distrital de Chilete – Cajamarca.</p> <p>Determinar la relación existente entre las Condiciones sociales y la productividad de la Municipalidad Distrital de Chilete – Cajamarca 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el clima laboral y la productividad de la Municipalidad Distrital de Chilete – Cajamarca.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre las Condiciones físicas y la productividad de la Municipalidad Distrital de Chilete – Cajamarca .</p> <p>Existe relación entre las Condiciones sociales y la productividad de la Municipalidad Distrital de Chilete – Cajamarca 2021.</p>	<p>V1: Clima Laboral</p> <p>V2: Productividad</p>	<p>Unidad de análisis</p> <p>Municipalidad Distrital de Chilete</p> <p>Población:</p> <p>36 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Tipo: básica</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: No experimental transversal descriptivo (correlacional)</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD n --> V1 n --> V2 V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>n=Población; Ox=Clima laboral; r=Coefficiente de Correlación; Oy=Productividad</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método: El método hipotético - deductivo y analítico</p> <p>Para ello se empleará el SPSS V28 y Microsoft Excell</p>	

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete, Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Br. : Mejia Idrogo, Karen Azucena

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2021



Christian Arturo Quispe Rojas

Dni: 72511146

EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete, Cajamarca

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

3. TESISTA:

Br. : Mejia Idrogo, Karen Azucena

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de octubre de 2021



Elmer Ulises Carrera Alva
Dni: 44920658
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete, Cajamarca

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario

7. TESISTA:

Br. : Mejia Idrogo, Karen Azucena

8. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Cajamarca, 12 de octubre de 2021

Lady Elizabeth Leal Arana
Dni: 46695038
EXPERTO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización: Municipalidad Distrital de Chilete	RUC: 20184880513
Dirección : Jr. Ignacio Prado # 128 – Chilete – Contumazá - Cajamarca	
Nombre del Titular o Representante legal: Ing. Carlos Esteban Vertiz Urbina – Gerente Municipal	
Nombres y Apellidos: Ing. Carlos Esteban Vertiz Urbina	DNI: 19191153

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Clima laboral y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Chilete, Cajamarca"	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Br. Karen Azucena Mejía Idrogo	DNI: 72370992

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

Lugar y Fecha: Chilete, 04 de Noviembre del 2021



MUNICIPALIDAD DISTRITAL CHILETE
Ing. Carlos Esteban Vertiz Urbina
GERENTE MUNICIPAL

Ing. Carlos Esteban Vertiz Urbina
Gerente Municipal

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