



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional en la productividad laboral en una
municipalidad del cono Norte de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

López Dávalos Suárez, Alfredo (ORCID: 0000-0002-7913-5922)

ASESORA:

Dra. Soria Pérez, Yolanda Felicitas (ORCID: 0000-0002-1171-4768)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú

2021

Dedicatoria

A Dios y a mis padres David y Graciela, a quienes les debo lo que soy y se encuentran en el cielo.

A mi esposa Aysnet a mi hijos Alex, Aldo, Azdenko por ser mi inspiración.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la posibilidad de crecer profesionalmente y contribuir con el logro de mis metas.

A la Dra. Soria Pérez, Yolanda Felicitas, asesora de la investigación, por brindarme su orientación y motivación en la conducción del diseño y desarrollo de la presente tesis.

Al Mg. Iglesias Martines, Gilmer Segundo Nerulck, revisor de la investigación, por brindarme su paciencia, guía y motivación en el desarrollo de la presente tesis

A la municipalidad del cono corte, por permitirme realizar las encuestas y a los colaboradores por su participación.

Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	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	14
3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Métodos de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de juicio de expertos.	18
Tabla 2 Estadística de fiabilidad de las variables.	1965
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional.	18
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del clima organizacional	19
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la productividad laboral.	22
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión de la productividad laboral	221
Tabla 7 Información de ajuste de los modelos	24
Tabla 8 Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio	25
Tabla 9 Estimaciones de parámetros	64
Tabla 10 Prueba Pseudo R cuadrado	65

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Niveles de la variable clima organizacional	18
Figura 2 Niveles de las dimensiones del clima organizacional.	19
Figura 3 Niveles de la variable productividad	20
Figura 4 Niveles de las dimensiones de la productividad laboral	21

RESUMEN

En la presente investigación cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021.

El tipo de investigación fue básica, correlacional causal de enfoque cuantitativo; el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 130 trabajadores nombrados y contratados, de ambos sexos y que laboren en la institución mencionada. La técnica empleada para recaudar información fue una encuesta y los instrumentos de tipo cuestionarios las cuales fueron correctamente validados a través de juicios de expertos y estableciendo su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach que demuestra alta confiabilidad.

De acuerdo a los resultados se arribó que el 45.4% de los colaboradores en la investigación manifiestan que el clima organizacional es malo y el 46.2% de los encuestados revelan que la productividad laboral es regular, asimismo, según su resultado inferencial que el coeficiente de Nagelkerke revelo que la productividad laboral depende un 21,1% del clima organizacional.

Palabras clave: Clima organizacional, productividad laboral, factor capital, factor gente, factor tecnológico

ABSTRACT

In the present research, the objective of which was to determine the incidence of the organizational climate on labor productivity in a municipality of the Northern Cone of Lima, 2021.

The type of research was basic, causal correlational with a quantitative approach; the research design was non-experimental, cross-sectional. The population consisted of 130 appointed and contracted workers, of both sexes, who work in the aforementioned institution. The technique used to collect information was a survey and questionnaire-type instruments, which were correctly validated through expert judgments and establishing their reliability through the Cronbach's Alpha statistic, which shows high reliability.

According to the results, it was arrived at that 45.4% of the collaborators in the research state that the organizational climate is bad and 46.2% of the respondents reveal that labor productivity is regular, also, according to their inferential result that the coefficient of Nagelkerke revealed that labor productivity depends 21.1% on the organizational climate.

Keywords: Organizational climate, labor productivity, capital factor, people factor, technological factor

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, se ha observado que en la empresa un aspecto muy importante es el clima laboral que tienen los colaboradores, ya que muchas veces afecta a su rendimiento dentro de sus plazas de trabajo, es por ello que la realidad en la mayoría de la entidad es que se representan conflictos que muchas veces no son tratados a tiempo por los líderes, lo cual daña a la compañía, haciendo que su utilidad sea menor (Ståle, Erlend, & Morten, 2018). Lo que trae como consecuencia innegable en estas circunstancias, es que el desempeño de los colaboradores se ve afectada y trae una disminución en la productividad, lo que es una barrera para las metas de la empresa (Agencia Peruana de Noticias, 2020).

En los últimos años, el ambiente laboral llegó alcanzar mayor cantidad porque es una organización que no debe contar con ese tipo de actitud, porque el clima laboral es el producto de una estrategia que debe haber o contar en diferentes organizaciones, es decir, se debe contar dentro de las organizaciones con un clima laboral favorable donde los trabajadores se sientan a gusto de realizar sus trabajos sin interrupciones de personas que crean conflictos generando energías negativas (Chirinos, Meriño y Martínez, 2018).

En las ideas de Sloane, Clarke y Poghosyan (2019) mencionaron que ha investigado sobre la fatiga de las enfermeras en diversos países de Europa, lo cual es un síntoma del agotamiento en el trabajo, menos en Alemania, un ejemplo se da con un 60% de casos similares en Corea del Sur y en el país de Japón. La insatisfacción en el trabajo de las enfermeras es el 20% en algunos países, pero en Japón es alrededor de 60%. La mayoría tiene el sentimiento de desconfianza hacia los pacientes, ya que muchas de ellas piensan que ellos no seguirán las recomendaciones y no se curarán como se debe. La calidad sobre la atención que brindan es de un grado regular, debido a factores que se relacionan con el clima en el cual laboran, también se puede mencionar a Canadá con el 11%.

En Perú, se ha visto que el 81% de los colaboradores opinan que los climas en el trabajo son importantes, ya que es ahí donde realizan los esfuerzos para cumplir con sus funciones, Alrededor del 70% mencionan que desean opinar para dar solución a las dificultades de la empresa, ya que ellos consideran que sus opiniones son importantes para las metas de la entidad (Agencia Peruana de

Noticias, 2020). En encuestas realizadas se obtuvo que el ambiente donde se desenvuelve los colaborados se muestra que el 81% los empleados opinan que las actitudes de algunos trabajadores que generan actitudes negativas afecta a la institución al no cumplir con sus actividades, un 86% de los empleados no se encuentran a gusto de trabajar ese tipo de ambiente, por tanto, presenta su cata de renuncia (Zumaeta, 2020). Según Perú 21 (2018) el 81% menciona que si renunciaría a su trabajo si hubiera un clima inaceptable desde su punto de vista, mientras que el 19% afirma que no es importante, ya que su trabajo es el mismo. Un elemento esencial en el trabajo es el sueldo, eso opina el (27%), para este porcentaje es medular un clima en el trabajo, ellos son el (23%), los beneficios que ofrecen la empresa, para un (22%), para otros que haya una línea de carrera abarcan el (19%) para otros es medular los incentivos, ellos suman el (9%).

En los establecimientos de las municipalidad de cono Norte, Lima, afirmaron que las condiciones de trabajo como la infraestructura y los equipos tecnológicos y biomédicos son determinantes para generar un clima laboral adecuado, y alentador para un trabajo casi monótono del trabajador y administrativo; ciertamente, se hacen esfuerzos por mejorar la infraestructura de algunos locales ubicados en los alrededores de la ciudad; sin embargo, hay muchos que aún están escasos en la categorización y acreditación ante una institución pública, por lo que sus trabajadores son poco colaborativos con muchos beneficiarios. Asimismo, en la entidad mencionada se percibe que no cumple con direccionar al personal del área de sanidad causando malestar a los usuarios, ya que no realizan el control en la sanidad de alimentos, y estos generar riesgo a la salud pública. Además, el programa tecnológico no cuenta con la actualización de herramientas para llevar un mejor control de sistema de sanidad. Por esta razón, no se cumplen el llenado de información para la evaluación del resultado, para tomar una mejor decisión frente a las condiciones que cuenta el usuario.

Los trabajadores de cualquier entidad o institución son otorgados por un equipo multidisciplinario, los cuales cumplen sus actividades asignadas, por tanto, es indispensable un equilibrio de las mismas; caso contrario, ocasionara consecuencias negativas en la institución pública. Por lo tanto, cabe indicar las condiciones y el clima laboral constituido por horarios de trabajo, remuneración, estímulos, recursos; las cuales pueden repercutir en la productividad laboral.

Se planteó el problema general: ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021? También, detalló los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en el factor capital en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021?, (b) ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en el factor gente en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021? y (c) ¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en el factor tecnológico en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021?

En el aspecto teórico, se considera algunos enfoques y teorías sobre el clima organizacional y la productividad laboral, gracias a estos aportes se profundiza el conocimiento de los problemas que afectan a los usuarios en el proceso de calidad del control de alimentos en el cual aporta la importancia que el personal realiza labor en un ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, en el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional mental para mejorar la productividad laboral.

De igual forma, el estudio se justifica desde la perspectiva metodológica, una vez que el instrumento cuenta con las validaciones y aplicado su confiabilidad servirán para las futuras investigaciones. Además, se justifica desde la perspectiva práctica, en vista de que buscó obtener conocimiento y reflexión para el desarrollo de una modernización del Estado más eficaz y eficiente con procesos que promuevan la transparencia en el desarrollo humano, los mismos que permitan obtener mejores resultados. Además, una vez obtenido los resultados servirán para la institución como un antecedente para mejorar o dar una alternativa de solución en beneficio a los usuarios. Finalmente, desde la perspectiva social es relevante, ya que el aprendizaje en base a la experiencia empírica de los participantes podría facilitar a los funcionarios e integrantes de la institución mencionada. Del mismo modo, permite organizar e implementar mejoras en el manejo de los alimentos para evitar cualquier tipo de contaminación a la sociedad.

De otro lado, la investigación propuso, como objetivo general: Determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021. Para contribuir al logro de este propósito, se formularon los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar la incidencia del

clima organizacional en el factor capital en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021, (b) Determinar la incidencia del clima organizacional en el factor gente en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021 y (c) Determinar la incidencia del clima organizacional en el factor tecnológico en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021.

A partir del planteamiento presentado, la hipótesis general: Existe incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021. Como hipótesis específicas, se plantearon las siguientes: (a) Existe incidencia del clima organizacional en el factor capital en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021, (b) Existe incidencia del clima organizacional en el factor gente en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021 y (c) Existe incidencia del clima organizacional en el factor tecnológico en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se consideró en los antecedentes nacionales a: Arias (2021) quien, en la publicación realizada, mostro la incidencia de clima dentro de las empresas y cómo afecta en el desempeño de los colaboradores de la comuna del Porvenir, 2019; siendo una investigación del tipo descriptiva, de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional-causal, transaccional. Se concluye que hay relación entre las variables, ya que se ha demostrado que cuando la empresa les brinda un clima saludable a los colaboradores, estos realizan sus actividades de manera eficiente, ello trae beneficio a la entidad, aumento su productividad y por ello sus ganancias, los colaboradores de este contexto opinan que el clima es medio con un 56.3%.

Cáceres (2020) en el trabajo de estudio desarrollado busco como objetivo mostrar la incidencia del clima en el trabajo y cómo afecta al desempeño de los colaboradores de la Red educativa-Ugel 04- Comas. Estudio básico, cuantitativo, descriptivo, transeccional, no experimental. Los resultados muestran que los colaboradores perciben que el clima es medio 44.62% y el 38.46% es bajo; sobre el desempeño, el 44.6% asume que es alto, 40.0% menciona que es medio y 15.38% menciona que es bajo. Se puede mencionar que el clima dentro de la empresa es un factor medular, ya que darle un espacio en armonía y de respeto hace que los colaboradores puedan desempeñarse de la mejor manera y con ello se logra el cumplimiento de las metas de las compañías. Por ello esta relación es medular y se da con un valor de 2,321 con Sig. 0.128.

Vicuña (2018) en la investigación efectuada busco mostrar la importancia del clima en el trabajo y su incidencia en la productividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo de la comuna de SJL. Estudio cuantitativo, aplicada, no experimental, transeccional, correlacional-causal. Dentro de los resultados esta que el 40.3% opina que el clima es importante para la productividad, Es por ello que dentro de las sugerencias están que las empresas deben tener las estrategias, las adecuadas de acuerdo a la realidad de la empresa, para poder brindarles un espacio de trabajo, donde cuenten con las herramientas y los recursos adecuados para que puedan cumplir con sus funciones de manera eficiente.

Huamantumba, Huamantumba y Fasabi (2018) buscaron demostrar la incidencia del clima en el trabajo en el desempeño de los colaboradores de la comuna de San Martín. El 37% menciona que hay diversos aspectos muy importantes en el clima, donde su alcalde no ha hecho una buena gestión para poder brindarles un espacio adecuado, por ello, los colaboradores pusieron sus opiniones como manera de reclamo para que la situación cambie en beneficio de la entidad del estado, que se busca que cuente con el espacio adecuado para que los colaboradores puedan brindar un servicio adecuado a los usuarios, por lo tanto se puede manifestar que si hay relación entre las variables.

Inga y Moreno (2020) quienes en el trabajo realizado busco determinar que hay incidencia del clima de las empresas en la Productividad de los colaboradores de la entidad educativa de la región Madre de Dios. Estudio Descriptivo Correlacional, transversal, no experimental, cuantitativo. Dentro de los resultados se puede mostrar que hay una relación con un valor de 46,10%, lo que muestra que el clima es un factor elemental en la productividad de las empresas, en este caso en cuanto a lo educativo, más todavía, ya que la manera de trabajar es en contacto con otros seres humanos, lo cual hace necesario contar con un clima adecuado donde los colaboradores puedan interactuar con respeto para trabajar en equipo y lograr las metas.

Se detalló como antecedente internacional a: Vizqueta (2021) en la publicación de su artículo de tesis fue identificar el rol que desempeña este elemento como un aspecto determinante en materia de competitividad, dando a conocer que el rendimiento de un trabajador es de vital importancia para cualquier organización, pues de ello dependen el futuro y proyecciones de las empresas. Se arribó que el 56% de los encuestados opinan que la rotación del personal es regular y el 67% de los encuestados dicen que la productividad de las empresas es regular. Concluyó que al 43% la productividad depende de la rotación del personal.

Pico (2021) que en la publicación realizada el propósito fue determinar el clima dentro de las organizaciones y cómo afecta a la satisfacción de los colaboradores, por ello este estudio muestra que el clima es medular para que la empresa pueda alcanzar sus metas en un determinado tiempo y con ello los colaboradores demuestran satisfacción ya que han cumplido con los objetivos, es necesario que las empresas les brinden las herramientas, recursos y clima

adecuado para que los trabajadores puedan poner todo de su parte para que logren un buen resultado ya que es importante para que se pueda realizar el trabajo en equipo.

Quiñones (2021) en el trabajo de estudio realizado el objetivo fue estudiar la influencia de la gestión relacionada con los procesos de la logística, sobre la productividad de los trabajadores de PRONIED, estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental, transversal. Los resultados del estudio evidenciaron que el 60% de las personas consultadas consideran sobre la gestión de los procesos se ubicó en un rango alto, mientras que la productividad de los trabajadores resulto evaluada equitativamente, con una proporción del 50% que la ubica en el nivel satisfactorio. Asimismo, se demostró que la gestión de los procesos logísticos no presenta asociación con la productividad de sus trabajadores, en el contexto analizado, por ello es necesario realizar la implementación en el contexto planteado, Lima para el año 2020 ($\rho = 0.342$; $p\text{-valor} > 0.05$). Al igual que lo evidenciado con la primera variable, no se evidenció relación significativa con las dimensiones planeación, implementación y control de los procesos logísticos.

Jiménez (2021) en el estudio publicado se determinó la influencia del clima dentro de las empresas y cómo afecta al desempeño de los colaboradores de la comuna de Ambato, estudio cuantitativo, de campo, correlacional, se puede mencionar que el clima es básico para el cumplimiento de las metas dentro de la empresa, por ello deben implementar estrategias para crear un clima propicio para la comunicación horizontal donde los colaboradores puedan intercambiar información y lograra el trabajo en equipo para la concreción de las metas.

García y Cardoso (2020) quienes en el trabajo realizado estudiaron los aspectos que buscan la innovación constante en el fortalecimiento de la productividad en empresas de manufactura en Colombia durante el 2013 a 2017. Dentro de los resultados podemos mencionar que el clima es importante, pero en las empresas grandes, es un poco complicado, ya que se requiere de una inversión fuerte, a través de (IED) y el apoyo de otras entidades, con ello se busca lograra un efecto mayor en los resultados, ya que la meta es buscar un personal que siempre trabaje con la creatividad y la innovación para poder solucionar las dificultades de manera creativa en beneficio de la entidad. Se busca tener un conocimiento preciso de la realidad de la entidad para poder priorizar los factores que tienen mayor

impacto en los resultados que se esperan es por eso que dentro de la cultura empresarial se busca innovación y desarrollo (I+D) que vayan de la mano en las estrategias empresariales. Ya que traen mejores resultados en este tipo de empresa.

Enfoque teórico según Méndez (2006) precisó que, la aproximación al origen del clima organizacional se ubica dentro de la sociología, el concepto organización dentro de las relaciones humanas, demuestra la importancia de la persona humana en función al trabajo donde presta sus servicios. Payne (1976) mencionó que, considera el clima como resultado de la experiencia que ha vivido la persona dentro de una organización, teniendo conocimiento de los objetivos y fines que persigue la institución, el grado de formalización, así como su estructura

En estos casos no es posible hablar específicamente, basándonos en factores psicológicos del clima organizacional, teniendo en cuenta que a veces se precisa ser dominante. Es el resultado del análisis de autores analizados incluyen también, en mayor o menor grado, factores grupales y factores objetivos de la organización (Álvarez, 1992). Tampoco existe un estudio o enfoque de clima organizacional basado en grupos Toro (2005) es el autor que da mayor peso a estos factores, sin reducir a ellos su enfoque.

Tomando como base teórica de clima organizacional según Chiavenato (2017) definió que se unen diversos factores como el liderazgo, comunicación y otros que favorecen el cumplimiento de los valores y la cultura de la empresa, la cual direcciona los esfuerzos hacia el logro de las metas. Además, Melo (2020) sobre clima laboral, establece que este término refiere un compilado de percepciones de cada uno de los integrantes de una entidad o institución en relación al sistema que se utiliza para el desarrollo de la gestión. Además, es medular mencionar que la perspectiva de los integrantes es diferente. Es más, existe la formación de microclimas con liderazgo para cada uno de ellos.

Asimismo, López, Camus, Vásquez, Ayay, Coral y Alvarado (2021) concibieron que el clima laboral es el momento que incluye al trabajador, con un sentido de acercarlo o alejarlo de la razón de ser de sus actividades. Refiere, además, que este término está vinculado a la percepción de cada uno de los empleados dentro de una organización. En tanto, Ortega (2020) afirmó que es el ambiente donde una persona desarrolla su trabajo. Además, menciona que éste

influye en el nivel de satisfacción y productividad. Esto tiene que ver con la manera que las personas utilizan para relacionarse con todos los elementos de su entorno, ya sea la maquinaria, los compañeros de trabajo y las actividades asignadas. En coincidencia, García, Galvis y Ortiz (2020) conceptualizaron que depende de una buena gestión, el desarrollo cultural y la calidad de la dirección para conseguir un clima laboral adecuado. En suma, se requiere de innovación en las técnicas para mejorar u optimizar este clima.

Simbron y Sanabria (2020) definieron que al clima organizacional de las instituciones como una forma subjetiva o de percepción compartida entre los trabajadores y está construida como resultado de las condiciones generales que la organización presenta y desarrolla de la cual los trabajadores emiten juicios y actúan de un modo particular. De la misma forma, Santillan y Muñoz (2020) se expresaron que el clima organizacional como una percepción de los trabajadores que ahí laboran y estas estarán dadas en función a la organización de la que forman parte y de la manera en que la administran, así como del resto de trabajadores de la organización.

Primera dimensión: Liderazgo según Chiavenato (2017) definieron que es el grado de influencia que una persona sobre las demás, con la intención de motivarlas a realizar acciones para el bien común. El que direcciona los esfuerzos se denomina líder. Además, Riquelme, Pedraja y Vega, (2020) definieron que es la manera de cómo solucionar dificultades, con el apoyo de los integrantes de un equipo de trabajo, estas dificultades hacen que los líderes actúen de manera innata, es allí cuando se logra saber e identificar la esencia de la persona, ese liderazgo se mantiene a través de las actitudes positivas y de respeto frente a los demás.

Segunda dimensión: Motivación según Chiavenato (2017) preciso que el líder tiene las cualidades para poder manejar a grupos en cuanto a las metas, hace que todos se esfuercen para cumplir con el rol que se asignan en bienestar de las metas grupales. En tal sentido, Manjarrez, Boza y Mendoza (2020) definieron la motivación como mecanismo de la psicología para poder convencer a una persona de actuar de cierto modo, donde es capaz de formar parte de un equipo para poder lograr sus metas, se realiza a través del convencimiento y con el ejemplo, lo cual hace que el liderazgo se mantenga en el tiempo, y se logre el trabajo en equipo, caso contrario no se puede implementar los trabajos colaborativos.

Tercera dimensión: Comunicación según Chiavenato (2017) definió que es un momento donde los emisores transmiten sus ideas o pensamientos hacia los demás, recordando que siempre es con una intención, ello se realiza esperando una respuesta por parte del oyente. Además, Robles (2018) indicó que las empresas deben contar con una buena comunicación en su interior para que los colaboradores puedan intercambiar ideas e información con lo cual lograrán que el trabajo colaborativo se logre con éxito.

Cuarta dimensión: Trato al trabajador según Chiavenato (2017) conceptualizo una forma de crear una vinculación con los colaboradores, pueden ser colegas, jefe, amigos u otras relaciones que se establezcan dentro de una empresa y cuando una de las partes presta su servicio a cambio de un pago. Asimismo, Pérez y Redinha (2017) manifestaron que se considera cuando una persona es parte de la empresa cuando cumple funciones dependiendo del puesto asignado, esto debe estar regulado a través de un contrato o algún tipo de prestaciones que haya entre los interesados.

Quinta dimensión: Identificación institucional según Chiavenato (2017) denilio es una manera de asumir un compromiso con la empresa, demostrando ser parte de la empresa, es mostrar que se siente bien al ser un integrante de la compañía, por lo cual debe trabajar de manera eficiente, ya que el puesto laboral lo exige de esa manera.

Villamizar, García y Contreras (2020) precisaron que la identificación por la compañía donde se labora es parte importante de la convivencia dentro de la empresa, ya que este sentimiento hace que la persona pueda actuar de manera beneficiosa para la entidad, realizando sus funciones de forma adecuada respetando su cultura y los valores de la entidad. Otros estudiosos han tomado en cuenta el enfoque tipo sistémico, ya que opinan que las empresas deben funcionar como un sistema, donde cada parte de ella es medular para que puedan cumplir con sus roles de manera eficiente.

En cuanto al enfoque de la productividad, se considera como, la medida en forma global de desempeño que cumple la organización (Prokopenko, 1999; Quijano, 2006). Desde la tendencia del gerente, la producción se entiende como la razón output/input, es una variable orientado a ver los resultados, y se encuentra en base a la conducta de los trabajadores, y de los que se encuentra al entorno de

los trabajadores (Fernández y Sánchez, 1997). Algunos autores señalan el enfoque sistemático referente a la productividad y la incidencia de las personas al caso (Ugah, 2008; Peters & Waterman, 1985), la productividad tiene mucho que ver con el comportamiento del individuo integrante de esta organización, porque en ello están inmersos los procesos psicológicos y psicosociales (Samaniego, 1998).

En la variable productividad según García (2017) definió que es la relación de los productos que se logran en relación con los insumos empleados para ser producidos, ellos intervienen como el factor capital, factor, gente y factor tecnológico. El índice se mide a través de la manera en que se puede aprovechar los recursos de modo máximo, donde es medular los criterios que emplean en el uso del mismo. Además, Beigel y Gallardo (2021) definieron que es el producto que realiza el trabajador demostrando su responsabilidad de cumplir con la entidad en un tiempo previsto, sin presentar adversidades. Por lo cual, el líder percibe el cumplimiento de cada trabajador, para ir registrando su perseverancia.

Moyano, et al. (2020) Precisaron que la productividad es la que se ve con los resultados de la productividad o sea cada empresa se plantea metas antes de realizar una inversión y analiza varios factores entre ellos el margen de utilidad que obtendrá de cada producto, a la vez también analizar la tasa de retorno y estudia los factores externos que puedan afectar su inversión.

Rodríguez, Ramírez, Pérez, Meza y Ramos (2019) conceptualizaron que es la producción que se gana con el esfuerzo que realiza un colaborador cuando brinda un servicio o transforma los insumos en productos. También, Jiménez, y Alvarado (2018) señalaron que la productividad es el esfuerzo que se hace en un tiempo establecido y que este es remunerado, los resultados pueden ser volúmenes o servicios, ello se efectúa motivados por un sueldo.

Salazar, et al (2020) manifestaron la esencialidad de la data que maneja los inventarios, ya que las finanzas son una base de datos excelente para que los gerentes puedan plantear estrategias para que su crecimiento se mantenga en el tiempo estipulado. La empresa se considera más productiva cuando emplea los recursos de forma eficiente, sin dejar merma, empleando el tiempo más corto y sobre todo cuando se evalúa y monitorea el rendimiento, para poder mejorar procesos que tengan algunas debilidades que puedan afectar en la productividad de la empresa.

Baldassini y Paruelo (2020) indicaron que los análisis encontrados de la empresa son medulares para que en base a ellos se puedan lograr planes que mejoren su situación. Se recomienda que las actividades que se planteen en los planes deben ser realizadas y basadas en la data que muestra las finanzas de las empresas, las cuales van a mejorar los procesos empresariales. Por ello los gerentes deben analizar los datos históricos para tomar decisiones importantes sobre el grado de productividad que la compañía ha logrado en un determinado tiempo, para evaluar la pertinencia o no de algunos productos o para mejorar los procesos de las actividades dentro de la empresa, la gerencia juega un rol importante para lograr la mayor productividad dentro de la empresa, además que las políticas de mejoramiento también tienen que estar enfocadas en incrementar la productividad.

Dentro de la productividad tomaremos en cuenta 3 dimensiones muy importantes como: Primera dimensión: Factor capital según García (2017) considero los insumos empleados para la elaboración de productos físicos que son complementarios para su fabricación. Se considera como activo fijo, al momento de establecer los costos. Además, Herrera, Granadillo y Gómez (2018) precisaron que es el gasto que tiene la empresa al momento de realizar su inversión, con la meta de lograr una ganancia durante un determinado tiempo, lo esencial es que los empresarios, asumen sus gastos con miras a recuperarlo en un tiempo, y por ello aplican estrategia que le permitan recuperar su inversión, con creces, para que ella sea redituable para los inversionistas.

Xu, et al (2020) señalaron que con el paso del tiempo se debe invertir dinero en la modernización de la empresa para hacerla más productiva y que vaya a la vanguardia y sea competente en el mercado, además todo el equipo debe ser aprovechada al maximo mejorando los procesos de la administración, todo debe ir de la mano para alcanzar la mejoría de la mejora de la compañía y el capital de la empresa continúe en crecimiento. También, Herrero (2019) indicó que cuando se genere las utilidades de la empresa un 10% debe emplearse la reinversión y el capital siga creciendo para usarla en el mejoramiento de la organización. También, Hofman, Mas, Aravena y Guevara (2017) manifestaron en el capital que le corresponde a la organización se conforma por sus recursos, los cuales debe emplear para poder cumplir con sus metas.

En la segunda dimensión: Factor gente según García (2017), se complementa con el factor anterior, el primero sirve para brindarle a la entidad los recursos que requiere para su funcionamiento, mientras que este factor se refiere al personal con el que cuenta la empresa para que pueda vender sus productos o servicios, de manera que la empresa pueda recuperar su inversión, se considera que este factor es medular para el éxito de la empresa, ya que ellos con su conocimiento y experiencia realizan sus funciones.

Silva, et al (2018) expresaron que las empresas invierten tiempo y dinero para hallar el personal adecuado para sus puestos de trabajo, encontrar aquellos que cumplan con el perfil deseado es importante, ya que estos realizaran un trabajo adecuado lo que conduce a la empresa a lograr sus metas globales que el aumentar la productividad y por ende sus utilidades. Además, Trujillo, Sarmiento, Giraldo y Palma (2018) precisaron que en este trabajador deben desarrollar sus trabajo de manera eficiente y sobre todo se debe identificar con la empresa, para que sea desprendido con sus tiempo y para que trabaje con ahinco y forme parte de los elementos que contribuyan al crecimiento de la compañía.

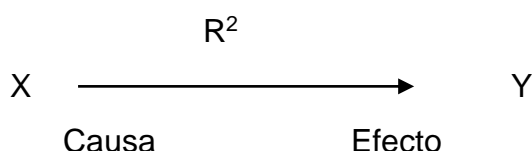
En la tercera dimensión: Factor tecnológico según García (2017) precisó que los términos tecnología y los cambios tecnológicos son importantes, ya que ayudan a la empresa a mantenerse en el mercado a pesar de los cambios que se dan en el contexto, para lo cual debe someterse a estos para poder continuar con su rendimiento. Considera a manejo de las maquinarias y de la gestión de las actividades de la empresa para lograr con las metas que se han establecido. Además, Hernández, et al (2017) manifestaron que la tecnología va cambiando y mejorando, haciendo que los procesos en las empresas sean más rápidos, muchas compañías han optado por modernizar sus fábricas, se emplea menos trabajadores, es decir han optimizado la mano de obra, actualmente la mayoría de las empresas están aprovechando al máximo las herramientas que presentan esta tecnología moderna, para facilitar el trabajo en tiempo real, logrando una mejor comunicación entre los integrantes de la empresa. Sin embargo, Jiménez, et al (2018) precisaron que la tecnología sirve como apoyo para el desarrollo de las empresas, ya que estos cambios actuales que demenada un cambio tambien en las empresas, son necesarias para que sus metas a nivel anual no sean afectadas y se concreten de manera eficiente.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de la investigación. Mantiene como propósito de recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, está orientado al descubrimiento de principios y leyes (Sánchez y Reyes, 2016).

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Sobre el particular, Toro y Parra (2006) sostuvieron que su propósito es describir variables sin manipularlas y se analiza su incidencia e interrelación en un momento dado, en el presente caso en un solo período de tiempo que se iniciará tan pronto se apruebe la investigación. Es decir, es una correlacional causal, cuyo esquema se representa:



X: Variable independiente: Clima organizacional

Y: Variable dependiente: Productividad laboral

3.2 Variables y operacionalización

Arias (2006), afirmó que la variable es el atributo de cambio, y puede medirse en tamaño o cantidad, motivo de investigación, medición, gestión o control del propio estudio.

Definición conceptual de clima organizacional

Chiavenato (2017) definió que es la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc.

Definición operacional de clima organizacional

El desarrollo profesional operacionalmente se define mediante cinco dimensiones: la dimensión liderazgo (4 ítems), la dimensión la motivación (4 ítems), la dimensión comunicación (4 ítems), la dimensión trato al trabajador (3 ítems) y en la dimensión identificación al trabajador (3 ítems). Es decir, se mide con un cuestionario con escala ordinal de 17 ítems.

Definición conceptual de productividad

García (2017) definió que la productividad es la relación de productos logrados y los insumos que fueron utilizados o factor gente, capital y tecnológico de la producción que intervinieron.

Definición operacional de la productividad

El desarrollo profesional operacionalmente se define mediante tres dimensiones: la dimensión factor capital (6 ítems), la dimensión factor gente (6 ítems) y la dimensión factor tecnológico (6 ítems). Es decir, se mide con un cuestionario con escala ordinal de 18 ítems en total.

3.3 Población, muestra y muestreo unidad de analisis

La población es censal, porque se incluye a todos los casos del universo o la población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), se consideró una población censal que fueron 130 trabajadores nombrados y contratados, de ambos sexos y que laboren en la institución mencionada, no estarán considerados los profesores de inicial, ni de secundaria de la institución.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

De la misma forma, la técnica que se utilizó fue la encuesta Según Valderrama (2015), los cuestionarios son técnicas para recopilar datos a través de preguntas y deben ser respondidos por escrito por el encuestado.

Asimismo, el instrumento fue de tipo cuestionario empleados a los trabajadores de la institución mencionada (Sánchez y Reyes, 2016).

La validez de contenido del instrumento según Soto (2014) se refiere cuando hay concordancia entre los jueces y la validez de constructo es cuando los expertos. De tal forma, se realizó la validación mediante juicio de experto que son docentes de misma universidad mencionada quienes puntualizaron tres criterios como: relevancia, pertinencia y claridad. En tal sentido, dieron que como resultado que aplicable.

Además, se realizó la confiabilidad del instrumento de medición, según Valderrama (2015) señalo que un instrumento es confiable o fiable si elabora resultados consistentes cuando se aplica en diferentes ocasiones. Es decir, se realizó una encuesta a 20 trabajadores de la Municipalidad de San Juan de

Lurigancho que cuenta con las mismas características de la unidad de análisis. Una vez realizado se procesó en el programa SPSS v26, utilizando en coeficiente de Alfa de Cronbach que se obtuvo resultados de las dos variables que son de alta confiabilidad. Es decir, los instrumentos son confiables para realizar la encuesta a la muestra de estudio que son 130 trabajadores de una municipalidad del cono norte.

3.5 Procedimiento

Para realizar este estudio se coordinó con el jefe de la institución mediante una carta de presentación que informo el contenido del trabajo. En cuanto a la recopilación de información se utilizó la fuente principal, quien aportó los datos en el cuestionario. Para la medición se utilizó una escala ordinal tipo Likert.

3.6 Métodos de análisis de datos

Esta metodología tiene como objetivo obtener conclusiones sobre hipótesis de investigación basadas en datos puntuales organizados (Cazau, 2006). El análisis de datos requiere programas de computadora (Hernández, Fernández & Batista, 2014). Para analizar los datos, se establece un método lógico o estadístico para aplicar y aclarar los datos recopilados (Arias, 2006).

Este artículo utilizará el programa SPSS 25 para procesar los datos recopilados en este artículo y utiliza estadísticas descriptivas e inferenciales.

Para Hernández y Batista (2014), la estadística descriptiva tiene como objetivo describir la información, valor o rango recolectado por cada variable, la inferencialidad se refiere a verificar hipótesis e inferir sus parámetros. El estadístico utilizado para el proceso de datos fue el modelo de regresión logística ordinal, y la siguiente tabla se utilizará para interpretar el grado relativo según el coeficiente de correlación.

3.7 Aspectos éticos

El estudio respetó la información recopilada por el encuestado y su información, al encuestado entendiéndolo en su totalidad el tema de investigación, al igual que respetó al autor que participa en esta investigación. Se desarrolló siguiendo estrictamente la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la Obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad César Vallejo aprobada por la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N° 011-2020-VI-UCV publicada el 01 de julio del 2020 así como se ha sometido al uso del

Software Turnitin y APA 7ma versión. También se ha respetado las teorías y definiciones conceptuales de los autores sobre las variables mencionadas

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

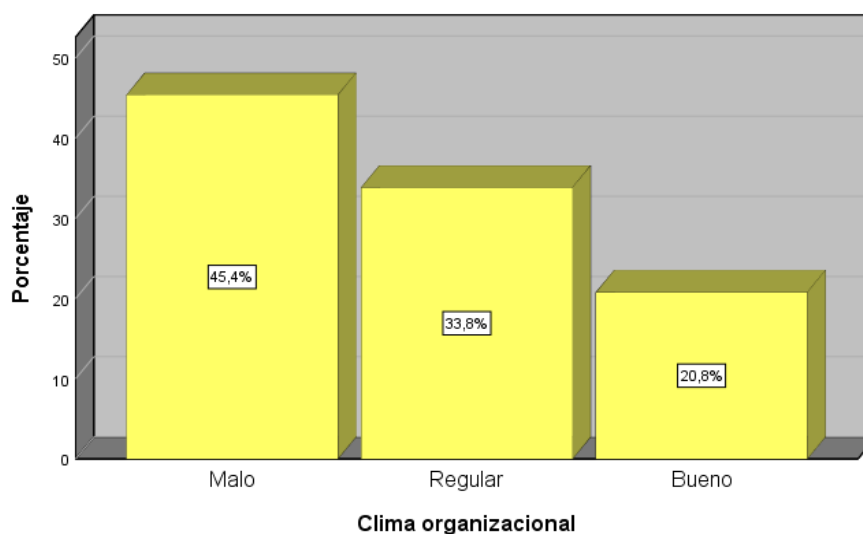
Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable clima organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	59	45,4%
	Regular	44	33,8%
	Bueno	27	20,8%
	Total	130	100%

Figura 1

Niveles de la variable clima organizacional



De acuerdo a los resultados se percibe que el 45.4% de los encuestados manifiestan que el clima organizacional es malo, el 33.8% de los encuestados opinan que el clima organizacional es regular y el 20.8% de los encuestados indican que es bueno. Es decir, no hay una buena conducción en el manejo de liderazgo. Además, las condiciones adecuadas para que pueda desarrollarse en un ambiente favorable.

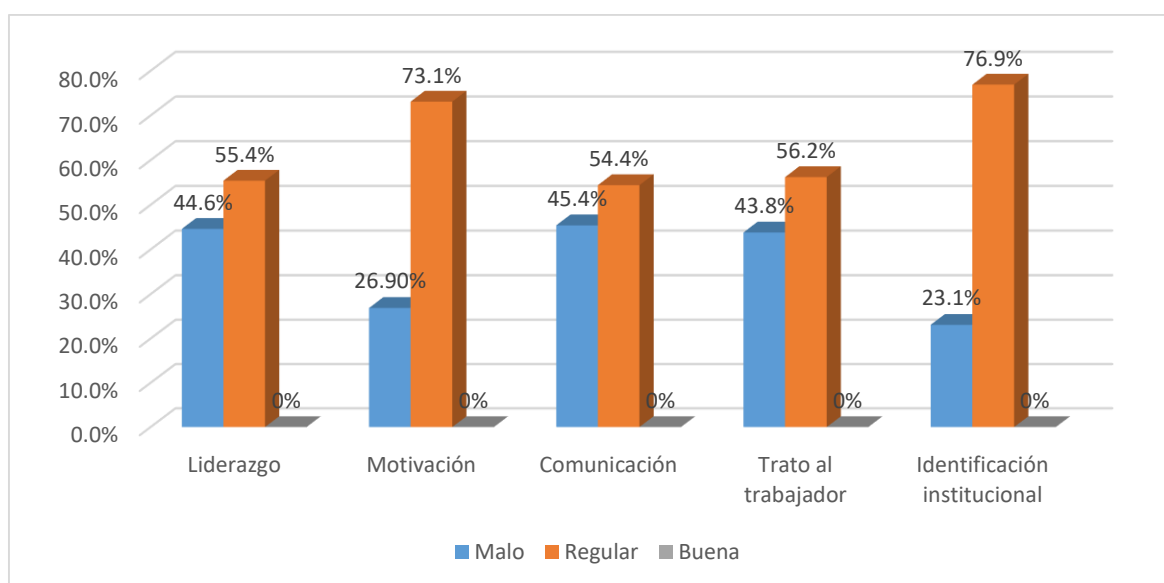
Tabla 2

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones del clima organizacional

Niveles	Liderazgo		Motivación		Comunicación		Trato al trabajadores		Identificación institucional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	58	44.6%	35	26.9.%	59	45.4%	57	43.8%	30	23.1%
Regular	72	55.4%	95	73.1%	71	54.4%	73	56.2%	100	76.9%
Buena	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	130	100%	130	100%	130	100%	130	100%	130	100%

Figura 2

Niveles de las dimensiones del clima organizacional.



De acuerdo a los resultados el 55.4% de los encuestados opina que el liderazgo es regular y el 44.6% de los encuestados indican que es malo. Además, el 73.1% de los encuestados señalan que la motivación es regular y 26.9% de los encuestados expresan que es malo. De la misma forma, el 54.4% de los encuestados indican que la comunicación es regular y el 45.4% de los encuestados expresan que es malo. Asimismo, el 56.2% de los encuestados manifiestan que el trato a los trabajadores es regular y el 43.8% de los encuestados indican que es malo. Finalmente, el 76.9% de los encuestados muestran que la identificación institucional es regular y el 23.1% manifestaron que es malo.

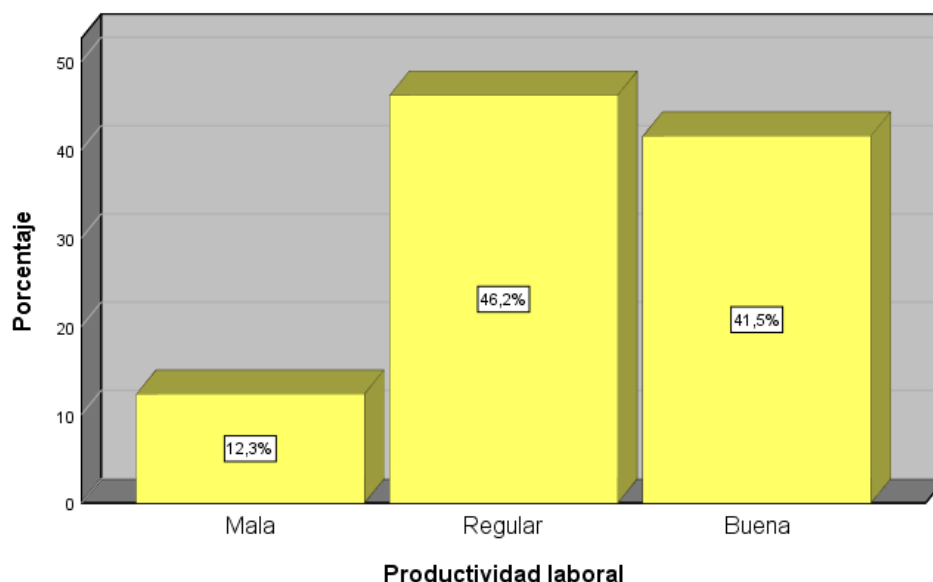
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la productividad laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Mala	16	12,3%
	Regular	60	46,2%
	Buena	54	41,5%
	Total	130	100%

Figura 3

Niveles de la variable productividad



De acuerdo los resultados se observan que el 46.2% de los encuestados revelan que la productividad laboral es regular, el 41.5% de los encuestados indican que la productividad laboral es buena y el 12.3% de los encuestados precisan que es mala. Es decir, en la mayoría de los trabajadores cumplen con las actividades encomendadas por su jefe inmediato superior.

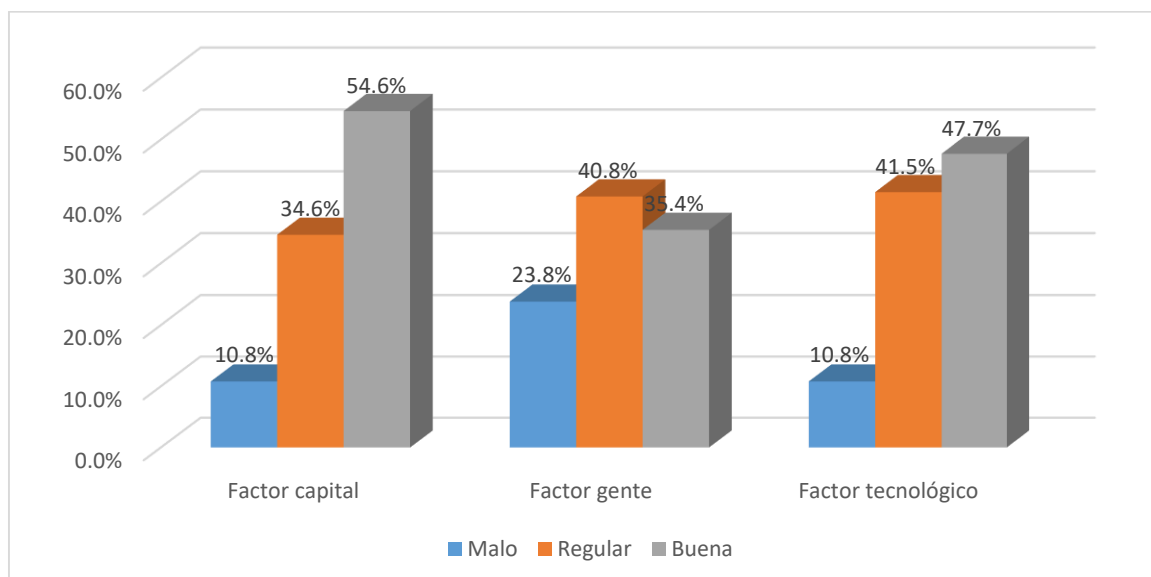
Tabla 4

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión de la productividad laboral

Niveles	Factor capital		Factor gente		Factor tecnológico	
	f	%	f	%	f	%
Malo	14	10.8%	31	23.8%	14	10.8%
Regular	45	34.6%	53	40.8%	54	41.5%
Buena	71	54.6%	46	35.4%	62	47.7%
Total	130	100%	130	100%	130	100%

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la productividad laboral



De acuerdo a los resultados, se observa que el 54.6% de los encuestados señalan que el factor capital es regular, el 34.6% de los encuestados expresan que es regular y el 10.8% de los encuestados dicen que es malo. Además, el 40.8% de los encuestados manifiestan que el factor gente es regular, el 35.4% de los encuestados presentan que es buena y 23.8% de los encuestados indican que es malo y finalmente, el 47.7% de los encuestados muestran que el factor tecnológico es buena, el 41.5% de los encuestados revelan que es regular y el 10.8% de los encuestados opinan que es malo.

4.2. Prueba de hipótesis

En lo referente a la contrastación de hipótesis, se aplica la regresión logística ordinal, por la naturaleza de las variables cuya medición se concretó, con instrumentos de escala ordinal o politómica. En ese sentido, para este propósito se tienen en cuenta cuatro supuestos: prueba de ajuste de los modelos, prueba de bondad de ajuste de los modelos, estimaciones de los parámetros y la prueba Pseudo R cuadrado.

Hipótesis general

H₀: No existe incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad del cono Norte de Lima, 2021.

H₁: Existe incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad del cono Norte de Lima, 2021.

Regla de decisión:

Si $p_valor < 0,05$, rechazar H₀

Si $p_valor \geq 0,05$, aceptar H₀

Tabla 5

Información de ajuste de los modelos

Variables/dimensiones	Modelo	Logaritmo de verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Clima organizacional y productividad laboral	Sólo interceptación	48,920			
	Final	22,901	26,019	2	,000
Clima organizacional y factor capital	Sólo interceptación	55,530			
	Final	22,972	32,558	2	,000
Clima organizacional y factor gente	Sólo interceptación	60,152			
	Final	33,644	26,508	2	,000
Clima organizacional y factor tecnológico	Sólo interceptación	55,114			
	Final	24,032	31,082	2	,000

Función de enlace: Logit.

Se percibe en las variables mencionadas del clima organizacional en la productividad laboral la significancia bilateral ($p < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Asimismo, en la primera hipótesis específica: Existe influencia del clima organizacional en el factor capital se muestra la significancia bilateral ($p < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. También, existen influencia entre el clima organizacional en el factor gente la significancia bilateral ($p < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Finalmente, existen influencia entre el clima organizacional en el factor tecnológico la significancia bilateral ($p < 0.05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula. Asimismo, se evidencia información sobre los ajustes de los modelos entre el clima organizacional y productividad laboral. Asimismo, se muestran los ajustes de los modelos entre el clima organizacional y las dimensiones de la productividad laboral. El $p_valor < 0,05$ en todos los casos, y el estadístico Chi-cuadrado asume el valor más bajo igual a 26.019, entre el clima organizacional y la productividad laboral. Por otra parte, el valor más alto de este estadístico es igual a 32,558, entre el clima organizacional y factor capital. Por lo tanto, se prueba que la productividad laboral y sus correspondientes dimensiones, dependen de clima organizacional.

Prueba de bondad de ajuste de los modelos

Tabla 6

Prueba de bondad de ajuste entre las variables de estudio

Variables/dimensiones		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Clima organizacional y productividad laboral	Pearson	3,210	2	,201
	Desviación	4,669	2	,097
Clima organizacional y factor capital	Pearson	4,527	2	,104
	Desviación	7,038	2	,030
Clima organizacional y factor gente	Pearson	10,323	2	,016
	Desviación	14,300	2	,011
Clima organizacional y factor tecnológico	Pearson	5,166	2	,076
	Desviación	7,900	2	,019

Función de enlace: Logit.

En la tabla 6, se muestran los resultados de la prueba de bondad de ajuste de los modelos, donde además se observa que el $p_valor > 0,05$, lo cual indica que el clima organizacional y la productividad laboral se ajustan al modelo de regresión logística ordinal. Asimismo, se ajustan al modelo de regresión logística ordinal los

cruces que se ha hecho entre: clima organizacional y el factor capital (Chi-cuadrado = 4,527; sig = ,104 > 0,05), clima organizacional y factor gente (Chi-cuadrado =, 10,323; sig = ,006 < 0,05), clima organizacional y el factor tecnológico (Chi-cuadrado = 5,166; sig = ,076 > 0,05).

Estimaciones de los parámetros

Tabla 7

Estimaciones de parámetros

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.
Umbral	[Productividadlaboral1 = 1]	-2,877	,479	36,028	1	,000
	[Productividadlaboral1 = 2]	-,177	,380	,217	1	,641
Ubicación	[Climaorganizacional1=1]	-1,635	,480	11,610	1	,001
	[Climaorganizacional1=2]	,314	,488	,413	1	,521
	[Climaorganizacional1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Factorcapital1 = 1]	-2,755	,481	32,812	1	,000
	[Factorcapital1 = 2]	-,477	,391	1,488	1	,223
Ubicación	[Climaorganizacional1=1]	-1,374	,472	8,477	1	,004
	[Climaorganizacional1=2]	1,054	,554	3,618	1	,057
	[Climaorganizacional1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Factorgente1 = 1]	-1,967	,422	21,747	1	,000
	[Factorgente1 = 2]	,136	,371	,135	1	,713
Ubicación	[Climaorganizacional1=1]	-1,636	,463	12,472	1	,000
	[Climaorganizacional1=2]	,251	,469	,286	1	,593
	[Climaorganizacional1=3]	0 ^a	.	.	0	.
Umbral	[Factortecnológico1 = 1]	-2,658	,472	31,700	1	,000
	[Factortecnológico1 = 2]	-,062	,377	,027	1	,870
Ubicación	[Climaorganizacional1=1]	-1,254	,466	7,240	1	,007
	[Climaorganizacional1=2]	1,068	,514	4,327	1	,038
	[Climaorganizacional1=3]	0 ^a	.	.	0	.

En la tabla 7, muestra los resultados de estimación de parámetros entre el clima organizacional y la productividad laboral. Además, se observa que el coeficiente Wald asociado a cada prueba es mayor que 4. Es decir, un clima organizacional mala (Wald = 11,610 > 4; sig. =, 001 < 0,05), es predictor de productividad laboral mala (Wald = 36,028 > 4; sig. = ,000 < 0,05). También, un clima organizacional mala (Wald = 8,477 > 4; sig. =, 001 < 0,05. =, 004 < 0,05) es predictor de factor capital malo (Wald = 32,812 > 4; sig. = ,000 < 0,05). Asimismo, se observa que un clima organizacional mala (Wald = 12,472 > 4; sig. = ,000 < 0,05), es predictor de factor gente malo (Wald = 21,747 > 4; sig. = ,000 < 0,05). Po otra parte, se evidencia que

un clima organizacional mala (Wald = 7,240 > 4; sig. = ,007 < 0,05) es predictor de factor tecnológico malo (Wald = 31,700 > 4; sig. = ,000 < 0,05).

Prueba Pseudo R cuadrado

Tabla 8

Prueba Pseudo R cuadrado

Variables/dimensiones	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Clima organizacional y productividad laboral	,181	,211	,102
Clima organizacional y factor capital	,222	,262	,134
Clima organizacional y factor gente	,184	,209	,095
Clima organizacional y factor tecnológico	,213	,249	,125

La tabla 8, muestra los estadísticos de la prueba Pseudo R cuadrado, para analizar el grado de variabilidad. De los tres estadísticos, se asumirá el mayor valor (coeficiente de Nagelkerke) en todos los casos. También, se observa, que el 21.1% de la variabilidad de la productividad laboral, depende del clima organizacional. Asimismo, dependen del clima organizacional: 26.2% de factor capital, el 20.9% de factor gente y el 24.9% de factor tecnológico.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación trazo por objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021. La investigación se realizó con una población de 130 trabajadores.

Teniendo en cuenta la hipótesis general planteada, en el análisis efectuado, se demostró que el resultado inferencial que el coeficiente de Nagelkerke reveló que la productividad laboral depende un 21,1% del clima organizacional. De acuerdo a la investigación obtenida se observa una similitud con la tesis de Arias (2021) quien concluyó que hay relación entre las variables, ya que se ha demostrado que cuando la empresa les brinda un clima saludable a los colaboradores, estos realizan sus actividades de manera eficiente, ello trae beneficio a la entidad, aumento su productividad y por ello sus ganancias, los colaboradores de este contexto opinan que el clima es medio con un 56.3%.

Asimismo, se discute con la investigación de Huamantumba, Huamantumba y Fasabi (2018) buscó demostrar la incidencia del clima en el trabajo en el desempeño de los colaboradores de la comuna de San Martín. El 37% menciona que hay diversos aspectos muy importantes en el clima, donde su alcalde no ha hecho una buena gestión para poder brindarles un espacio adecuado, por ello, los colaboradores pusieron sus opiniones como manera de reclamo para que la situación cambie en beneficio de la entidad del estado, que se busca que cuente con el espacio adecuado para que los colaboradores puedan brindar un servicio adecuado a los usuarios, por lo tanto se puede manifestar que si hay relación entre las variables.

De la misma forma se apoya en la teoría de Chiavenato (2017) quien manifestó que, El clima organizacional en una institución es algo que se demuestra en la práctica, depende como este organizado el clima institucional ello se demuestra de acuerdo a las actitudes que presenten sus participantes. Estos actos se pueden percibir por los sentidos, porque se podrá observar que hay una convivencia amigable o en forma negativa, los que pueden llevar a la destrucción con sus malos actos, actuando negativamente., Entonces el clima mucho tiene que ver en el comportamiento de la persona, porque es una variable interviniente entre la estructura organizativa y la conducta de la persona. De esta manera vamos ver

la forma como se comportan dentro de la organización. Por su parte García (2017) referente a la productividad, manifestó que: es un nivel alto dentro del comportamiento organizacional, manifiesta además que una entidad es productiva, cuando logra sus productos a menor costo, esto nos indica que la producción requiere de dos factores importantes como es la eficacia y la eficiencia, Una empresa demuestra eficacia cuando logra todas sus metas propuestas, y de alcanzar eficientemente.

De acuerdo al primer objetivo específico, el cual consistió en determinar la incidencia del clima organizacional en el factor capital en una municipalidad de cono Norte de Lima. Concluyó que los resultados inferenciales se mostraron al coeficiente de Nagelkerke donde se revelo que el factor capital depende un 26,2% del clima organizacional. De la misma manera en la parte descriptiva se arribó que el 54.6% de los encuestados señalan que el factor capital es regular. Hay una semejanza con la tesis de Cáceres (2020) quien de sus resultados mostro la incidencia del clima en el trabajo y como afecta al desempeño de los colaboradores de la Red educativa-Ugel 04-Comas. Los resultados muestran que los colaboradores perciben que el clima es medio 44.62% y el 38.46% es bajo; sobre el desempeño, el 44.6% asume que es alto, 40.0% menciona que es medio y 15.38% menciona que es bajo. Se puede mencionar que el clima dentro de la empresa es un factor medular, ya que darle un espacio en armonía y de respeto hace que los colaboradores puedan desempeñarse de la mejor manera y con ello se logra el cumplimiento de las metas de las compañías.

Discutiendo con la investigación de Inga y Moreno (2020) cuyo objetivo fue determinar que hay incidencia del clima de las empresas en la Productividad de los colaboradores de la entidad educativa de la región Madre de Dios. Concluyendo que hay una relación con un valor de 0,461, lo que muestra que el clima es un factor elemental en la productividad de las empresas, en este caso en cuanto a lo educativo, más todavía, ya que la manera de trabajar es en contacto con otros seres humanos, lo cual hace necesario contar con un clima adecuado donde los colaboradores puedan interactuar con respeto para trabajar equipo para lograr las metas. De la misma manera, hay una similitud con la tesis de Pico (2021) se arribó que el 56% de los encuestados manifiestan que el clima dentro de las organizaciones es regular y el 59% de los encuestados indican que la satisfacción

de los colaboradores es inadecuado, por ello este estudio muestra que el clima es medular para que la empresa pueda alcanzar sus metas en un determinado tiempo y con ello los colaboradores demuestran satisfacción ya que han cumplido con los objetivos, es necesario que las empresas les brinden las herramientas, recursos y clima adecuado para que los trabajadores puedan poner todo de su parte para que logren un buen resultado ya que es importante para que se pueda realizar el trabajo en equipo.

Se apoyó a la teoría de Chiavenato (2017) quien manifestó que, el clima organizacional está conformada por el comportamiento, de las personas, quienes crean y organizan las organizaciones, que tienen una característica, naturalmente por las actitudes de las personas quienes lo han formado, acondicionando sus vidas en las mismas costumbres y comportamientos que con el transcurrir de los tiempos se vuelve común para todos. También se apoyó a la teoría de García (2017) quien precisa que, el factor capital es un recurso muy importante dentro de la empresa, resulta ser un indicador que indica cómo se están usando dentro de la empresa. Podemos definirla como la relación de los recursos utilizados en función de los productos obtenidos denotando la eficiencia con el cual dichos recursos humanos, como son las materias primas son usados para convertir en bienes y servicios que se van al mercado. Anteriormente se pensaba que era suficiente el capital y el trabajo, sin embargo, existen otros factores que afectan el comportamiento.

De acuerdo al segundo objetivo específico, el cual consistió en determinar la incidencia del clima organizacional en el factor gente en una municipalidad de cono Norte de Lima. Se concluye del resultado descriptivo el 40.8% de los encuestados manifiestan que el factor gente es regular, según el resultado inferencial según el coeficiente de Nagelkerke donde se revelo que el factor gente depende un 20,9% del clima organizacional. Comparando con la investigación de Vicuña (2018) cuyo objetivo fue mostrar la importancia del clima en el trabajo y su incidencia en la productividad de los colaboradores de la gerencia de desarrollo de la comuna de SJL. Concluyendo que el 40.3% opina que el clima es importante para la productividad, Es por ello que dentro de las sugerencias están que las empresas deben tener las estrategias, las adecuadas de acuerdo a la realidad de la empresa, para poder brindarles un espacio de trabajo, donde cuenten con las herramientas y los recursos adecuados para que puedan cumplir con sus funciones de manera

eficiente. También, hay una similitud con la tesis de Jiménez (2021) quien concluyo que el 67% de los encuestados muestran que el clima dentro de las empresas es regular y el 62% de los encuestados señalan que el desempeño de los colaboradores de la comuna de Ambato es adecuado, por ello deben implementar estrategias para crear un clima propicio para la comunicación horizontal donde los colaboradores puedan intercambiar información y lograra el trabajo en equipo para la concreción de las metas. También, García y Cardoso (2020) quienes de sus resultados obtenidos podemos mencionar que el clima es importante, pero en las empresas grandes, es un poco complicado, ya que se requiere de una inversión fuerte, por esta razón es necesario. Se busca tener un conocimiento preciso de la realidad de la entidad para poder priorizar los factores que tienen mayor impacto en los resultados que se esperan es por eso que dentro de la cultura empresarial se busca innovación y desarrollo (I+D) que vayan de la mano en las estrategias empresariales. Ya que traen mejores resultados en este tipo de empresa. Pero, considerando que el clima organizacional cumple un papel muy importante dentro de las organizaciones, específicamente en empresas grandes, es necesario tomar algunas estrategias fin de tener una organización adecuada, con prácticas agradable para poder cumplir sus funciones con toda tranquilidad, y se desenvuelvan los trabajadores dentro de un clima saludable y que da gusto realizar los trabajos, elevando el nivel de producción como tal trayendo progreso para la empresa

Además, se apoyó a la teoría de Chiavenato (2017) quien precisó que el clima organizacional es entendido como el resultado de una convivencia entre las personas que lo conforman, en estos casos vale la pena hacer uso de muchos valores que reconforten la conducta de la persona dentro de un ambiente social que vive. Debemos mencionar que el clima organizacional ocupa un tema de suma importancia en la gestión de personas en los últimos años, tomando interés por demostrar un comportamiento agradable y aceptable al resto de personas que se encuentran participando del grupo. A ello cabe indicar que un buen clima organizacional que actúa en forma positiva, va alineado a los trabajadores hacer uso de una serie de valores, con los cuales mantienen el clima organizacional bastante saludable, con miras de rendir más en el trabajo por la tranquilidad que existe en el ambiente de trabajo. Es por esta razón que, algunas empresas que

comprenden la importancia del clima organizacional, se dedican utilizar u presupuesto para la capacitación del personal, a fin de que mantengan este ambiente de comportamiento y se acostumbren hacer uso de una serie de valores que coadyuvan a determinar comportamientos aceptables por sus compañeros de trabajo y la sociedad.

Al respecto, la teoría de García (2017), se complementó con el factor anterior, el primero sirve para brindarle a la entidad los recursos que requiere para su funcionamiento, mientras que este factor se refiere al personal con el que cuenta la empresa para que pueda vender sus productos o servicios, de manera que la empresa pueda recuperar su inversión, se considera que este factor es medular para el éxito de la empresa, ya que ellos con su conocimiento y experiencia realizan sus funciones.

De acuerdo al tercer objetivo específico, concluyó que de acuerdo al resultado inferencial según el coeficiente de Nagelkerke donde se revelo que el factor tecnológico depende un 24,9% del clima organizacional. En la parte descriptiva se arribó que el 41.5% de los encuestados revelan que es regular. Hay una semejanza con la tesis de Vizueta (2021) cuyo objetivo fue identificar el rol que desempeña este elemento como un aspecto determinante en materia de competitividad. Arribo que el 56% de los encuestados opinan que la rotación del personal es regular y el 67% de los encuestados dicen que la productividad de las empresas. Concluyó que al 43% la productividad depende de la rotación del personal. Asimismo, se discutió con la investigación de Quiñones (2021) cuyo objetivo fue estudiar la influencia de la gestión relacionada con los procesos de la logística, sobre la productividad de los trabajadores de PRONIED. Arribando del estudio evidenciaron que el 60% de las personas consultadas consideran sobre la gestión de los procesos se ubicó en un rango alto, mientras que la productividad de los trabajadores resulto evaluada equitativamente, con una proporción del 50% que la ubica en el nivel satisfactorio. Asimismo, se demostró que la gestión de los procesos logísticos no presenta asociación con la productividad de sus trabajadores, en el contexto analizado, por ello es necesario realizar la implementación en el contexto planteado con un ($\rho = 0.342$; $p\text{-valor} > 0.05$).

Se apoyó a la teoría de Chiavenato (2017) quien manifestó que el clima organizacional está caracterizado por un conjunto de actos permanentes que

demuestran y describen lo que es una organización, los actos de la organización tiene influencia en el comportamiento de las personas, se debe tener en cuenta que dependerá de la organización del clima para que una institución marche bien y logre los objetivos propuestos. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas. Se considera que el enfoque estructural es más objetivo porque se basa en variables que son constantes dentro de la organización y definidas por la dirección.

El significado de la percepción es el sentir de la misma persona, en este caso del trabajador, la sensación que siente al haber desarrollado su trabajo, además de ello un factor muy importante es la consideración, ver hasta que punto el trabajador juzgó el comportamiento de su superior, evaluando se es aceptable, o está muy lejos es pertinente que así sea, a ello debemos mencionar que dentro de una institución, naturalmente existen jerarquías que se tienen que respetar, en ese caso, el obrero tiene que tener un superior que va estar vigilante del trabajo que van a cumplir, siempre el comportamiento de ambas personas debe ser dentro del respeto mutuo . Basándose en la teoría de García (2017) precisó que los términos tecnología y los cambios tecnológicos son importantes, ya que ayudan a la empresa a mantenerse en el mercado a pesar de los cambios que se dan en el contexto, para lo cual debe someterse a estos para poder continuar con su rendimiento. Considera el manejo de las maquinarias y de la gestión de las actividades de la empresa para lograr con las metas que se han establecido. Debemos tener en cuenta que en nuestros tiempos la atención en las diferentes instituciones y empresas es en forma virtual, de tal manera que el empleo de las tecnologías de información se hacen indispensables para poder atender, ello requiere de que la persona encargada tiene que tener conocimiento del manejo de estas herramientas a fin de facilitar el trabajo en forma constante.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se determinó que existe incidencia del clima organizacional en la productividad laboral, el 45.4% de los colaboradores en la investigación manifiestan que el clima organizacional es malo y el 46.2% de los encuestados revelan que la productividad laboral es regular, asimismo, según su resultado inferencial que el coeficiente de Nagelkerke revelo que la productividad laboral depende un 21,1% del clima organizacional.
- Segunda:** Se determinó la incidencia del clima organizacional en el factor capital el 54.6% de los encuestados señalan que el factor capital es regular, asimismo, su resultado inferencial mostro al coeficiente de Nagelkerke donde se revelo que el factor capital depende un 26,2% del clima organizacional.
- Tercera:** Se determinó la incidencia del clima organizacional en el factor gente, el 40.8% de los encuestados manifiestan que el factor gente es regular, según el resultado inferencial según el coeficiente de Nagelkerke donde se revelo que el factor gente depende un 20,9% del clima organizacional.
- Cuarta:** Se determinó la incidencia del clima organizacional en el factor tecnológico el 41.5% de los encuestados revelan que es regular, de acuerdo al resultado inferencial según el coeficiente de Nagelkerke donde se revelo que el factor tecnológico depende un 24,9% del clima organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A la gerencia de todas las áreas de una municipalidad Lima Metropolitana, ya que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel malo y la productividad es regular. Por lo cual, se debe realizar capacitaciones en tema liderazgo, manejo emocional. Asimismo, mejorar la productividad laboral proporcionando todas las herramientas tecnológicas logísticas.
- Segunda:** Al área de recursos humanos a realizar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que impliquen a sus actividades diarias para mejorar las condiciones de trabajo.
- Tercera:** A los jefes inmediatos superiores de diferentes niveles a saber escuchar a darle un buen trato y hacerle sentir es parte del sistema. Además, se sugiere reconocer los logros de los trabajadores.
- Cuarta:** A la gerencia que deben contar con área de sistemas tecnológicos ya que actualidad que la gran mayoría de los trabajadores tienen el desconocimiento en el uso de recursos tecnológicos. Por lo tanto, se debe realizar capacitaciones por personas especializadas en el uso de programas para mejorar y contar con el mayor acceso en el uso de las tecnologías de información y comunicación.

REFERENCIAS

- Agencia Peruana de Noticias (2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. Actualidad. Lima, Perú. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-climalaboralmuyimportante-para-desempeno-722604.aspx>
- Álvarez, G. (1992). *La psicología del poder en organizaciones públicas colombianas*. Bogotá: Departamento de Psicología. Universidad Nacional de Colombia. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/27>.
- Ameri, N., Yovera, S., Ayala, A., Maza, R. y Vasquez, Y. (2020). Organizational climate and work performance, case: Peruvian Dairy company. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e3297-e3297.
- Arias, J. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales de la Municipalidad Distrital El Porvenir, 2019* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54781?show=full>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.
- Beigel, F., & Gallardo, O. (2021). Work stress and organizational climate in Peruvian teachers. *MediSur*, 18(6), 1138-1144.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación (3 ed.)*. Bogotá D.C.: Pearson Educación.
- Brito, C., Pitre, R. y Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_abstract.
- Baldassini, P., & Paruelo, J. M. (2020). Sistemas agrícolas y silvopastoriles en el Chaco Semiárido. Impactos sobre la productividad primaria. *Ecología Austral*, 30(1), 045-062. http://ojs.ecologiaaustral.com.ar/index.php/Ecologia_Austral/article/view/961
- Cáceres, M. (2020). *Clima organizacional en el desempeño laboral en una red de instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020* (Tesis de maestría)

- Universidad César Vallejo, Lima Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50922?show=full>
- Chirinos, Y., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 43-61. [org/10.21158/01208160.n84.2018.1916](https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916).
- Fernández, M. y Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos.
https://books.google.com.co/books?id=d3z_i6znsFUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false.
- García, R. y Cardoso, D. (2020). Factores impulsores de la propensión a innovar y la productividad en los sectores de servicios y la industria manufacturera en Colombia. *Revista Escuela de Administración de Negocios*.
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2730>.
- García, A. (2017). *Productividad y reducción de costos: para la pequeña y mediana industria* (2a.ed.). México: Trillas. ISBN13: 9789682452437.
- Gaspar G. (2011). *Manual de Recursos Humanos* (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC. Recuperado de: 59
https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- García, S., Galvis, Y. y Ortiz, J. (2020). Relación entre clima organizacional y riesgo psicosocial intralaboral de una empresa de transporte en Bucaramanga. *ID Revista de investigaciones*, 15(1), 67-75.
<https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/223>.
- Hofman, A., Mas, M., Aravena, C., & Guevara, J. (2017). Crecimiento económico y productividad en Latinoamérica. El proyecto LA-KLEMS. *El trimestre económico*, 84(334), 259-306.
- Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- Jiménez, J., Mojica, J., Hernández, H. y Cardona, D. (2018). Diagnosis of innovation and technological development in the hotel sector of the Colombian Caribbean region. *Technological Information*, 29(5), 157-164.

- Jiménez, J. y Alvarado, R. (2018). Effect of labor productivity and human capital on regional poverty in Ecuador. *Regional Research= Journal of Regional Research*, (40), 141-165.
- Hernández, H., Cardona, D. y Del Rio, J. (2017). Strategic Direction: Projection of Technological Innovation and Administrative Management in Small Companies. *Technological Information*, 28(5), 15-22.
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México. Edición McGraw-Hill Educación.
- Herrera, T., Granadillo, E. y Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60.
- Herrero, S. (2019). La influencia de la productividad y de los factores de producción en las exportaciones de manufacturas sudamericanas. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 19(2), 79-98.
- Huamantumba, E., Huamantumba, G. y Fasabi, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. *TZHOECOEN*, 10(1), 56-63.
- Inga, G. y Moreno, C. (2020). *Influencia del clima organizacional en la productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios–Sede Puerto Maldonado-2019* (Tesis de maestría) Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. [https://www.google.com/search?q=Inga%2C+G+y+Moreno%2C+C.+\(2020\).](https://www.google.com/search?q=Inga%2C+G+y+Moreno%2C+C.+(2020).)
- López, R., Camus, C., Vásquez, J., Ayay, N., Coral, J. y Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1198-1208. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/321>.
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365.
- Melo, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales*, 30(76), 9-24.

- Méndez (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMOC: un método de análisis para su intervención. Universidad del Rosario. Bogotá: Centro Editorial Servigraphic. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>.
- Moyano, S., De San Pedro, À., Cotrina, D., Sierra, M., Galletto, V., Puig, E., & Bara, J. (2020). ¿Cambia la productividad en el territorio? Una propuesta metodológica para la estimación del PIB urbano en la economía española. *Investigaciones Regionales= Journal of Regional Research*, (47), 79-95. <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/44147?locale-attribute=es>.
- Ortega, T. (2020). Clima organizacional de la escuela y mejoramiento del desempeño docente. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(5), 6-19.
- Payne, D. (1976). Organizational structure and climate, en M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Perú21. (22 de agosto de 2018). El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral. Perú21, pág. 1.
- Pérez, A. y Redinha, M. (2017). The foreign worker in the labor law of the Iberian Peninsula: basic aspects. *Escorial's legal and economic yearbook*, (50), 77-100.
- Pico, V. (2021). *Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil-Ecuador* (Doctoral dissertation). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11869>.
- Prokopenko, J. (1999). *La Gestión de la Productividad*. C.V. México: Editorial LIMUSA S.A.
- Quiñones, J. (2021). *Gestión de procesos logísticos y su incidencia en la productividad de los colaboradores de la coordinación de almacén de la unidad de abastecimiento PRONIED, Lima-2020*. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1236>.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.

- Riquelme, J., Pedraja, L. y Vega, R. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144.
- Robles, M. (2018). Organizational communication: review of its concept and practices by some Mexican authors. *Reason and word*, (100), 778-795.
- Rodríguez, J., Ramírez, A., Pérez, L., Meza, J. y Ramos, R. (2019). Relación entre la innovación y la productividad laboral en la industria manufacturera de México. *Investigación operacional*, 40(2), 249-254. <http://www.invoperacional.uh.cu/index.php/InvOp/article/view/667>.
- Salazar, J., Torres, Y., Cordero, A. y Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 441.
- Santillan, R. y Muñoz, S. (2020). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 30-36.
- Sánchez y Reyes (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Samaniego, C. (1998). *Absentismo, rotación y productividad. Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones*. Madrid. Ediciones Pirámide.
- Silva, G., Cordero, C. y Urdanivia, J. (2018). La resiliencia: un factor decisivo para el crecimiento y mejora de las organizaciones. *Gestión en el tercer milenio*, 20(39), 13-24.
- Simbron, S. y Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83.
- Sloane, D., Clarke, S., & Poghosyan, L. (2019). Importance of work environments on hospital outcomes in 9 countries. ResearchGate, 2.
- Trujillo, R., Sarmiento, A., Giraldo, L. y Palma, H. (2018). Human resources management: Strategic factor of business productivity in SMEs of Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377-391.
- Ugah, A. (2008). Motivation and Productivity in the Library. *Library Philosophy and Practice* 2008 (July): 1-6.
- Valderrama. S (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.

- Vicuña, P. (2018). *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima–2017* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Villamizar, C., García, E. y Contreras, O. (2020). Identificación profesional y comportamiento organizacional de los profesionales de la comunicación. *Suma de Negocios*, 11(25), 139-148.
- Vizueta, G. (2021). *La rotación del personal y su incidencia en la productividad de las empresas de comida rápida en la ciudad de Guayaquil* (Bachelor's thesis).
- Xu, B., Sendra-García, J., Gao, Y. y Chen, X. (2020). Impulso de la productividad total de los factores: capital y trabajo con asignación de impuestos. *Pronóstico tecnológico y cambio social*, 150, 119782.

ANEXOS

Anexo . Matriz de operacionalización.

Operacionalización de clima organizacional

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Clima organizacional	Chiavenato (2017) definió que es la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando de actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización.	Liderazgo	Dirección	1	Escala Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Bueno
			Estímulo a la capacitación	2, 3		
		Motivación	Realización personal	4, 5		
			Reconocimiento de aporte	6		
			Responsabilidad	7		
		Comunicación	Comunicación asertiva	8, 9		
			Comunicación afectiva	10		
			Comunicación empática	11		
		Trato al trabajador	Equidad	12		
			Confianza	13		
			Presión	14		
		Identificación institucional	Compromiso	15, 16		
			Rotación de personal	17		

Operacionalización de productividad

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango por variable
Productividad	García (2017) definió que la productividad es la relación de productos logrados y los insumos que fueron utilizados o factores de capital, gente y tecnológico de la producción que intervinieron. El índice de productividad expresa el buen aprovechamiento de todos y cada uno de los factores de la producción, los críticos e importantes, en un periodo definido. Definición operacional de gestión por procesos	Factor capital	Instalaciones	1, 2	Escala Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala Regular Bueno
			Equipos	3, 4		
			Herramientas	5, 6		
		Factor gente	Administración	7, 8		
			Objetivo	9, 10		
			Motivación y comunicación	11, 12		
		Factor tecnológico	Software	13, 14		
			Elaboración y metas	15, 16		
			Información	17, 18		

Anexo . Instrumento de recolección de datos

Se consulta a los encuestados participar en una encuesta que les tomara 0 minutos de su tiempo. En la cual su identidad es anónima, además contamos con su consentimiento, esta información será analizado de modo conjunta para fine académicos.

Lea cuidadosamente y responda todas las preguntas marcando con un aspa en un solo cuadro y se agradece su colaboración.

CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo					
1	El personal de la dirección de sanidad cumple las labores en orientar el manejo y control de alimentos.					
2	La institución le ofrece oportunidad para su capacitación.					
3	Existen liderazgos visibles en la organización.					
	DIMENSIÓN 2: Motivación					
4	Se siente realizado en su trabajo actual.					
5	Se siente usted motivado con el ambiente de trabajo.					
6	Existen liderazgos visibles en la organización.					
7	Usted reconoce que sus compañeros son responsables con su trabajo					
	DIMENSIÓN 3: Comunicación					
8	En la institución existe respeto mutuo en los trabajadores.					
9	En la institución existe trato cordial					

	entre los trabajadores.					
10	Una llamada de atención es emitida a través de medio informáticos.					
11	En la institución comunican sus reclamos mediante el libro de reclamaciones.					
	DIMENSIÓN 4: Trato al trabajador					
12	Recibo un trato equitativo en de la institución					
13	Existe un ambiente de confianza entre los compañeros.					
14	El jefe transmite confianza a los trabajadores					
	DIMENSIÓN 5: Identificación institucional					
15	Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
16	Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
17	Usted dejaría este empleo por una mejora económica.					

CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Dimensión 1: Factor capital					
1	La institución cuenta con estructura idónea para la gestión					
2	La capacidad instalada está desconcentrada					
3	Se cuentan con los equipos necesarios para un trabajo eficaz					
4	Se planea la cantidad de equipos que se necesita para cada obra					
5	Se trabaja con herramientas modernas					

6	La institución cuenta con las herramientas necesarias de equipos para la protección de los trabajadores.					
Dimensión 2: Factor gente						
7	El personal tiene conocimiento de acciones a desempeñar.					
8	El personal está actualizado con las TIC para cumplir objetivo establecido.					
9	El personal cuenta con experiencia para desempeñar sus funciones.					
10	El personal demuestra sus estrategias para obtener mejores resultados.					
11	El personal cumple con las funciones de acuerdo a la norma que establece MINSA.					
12	Asume el compromiso de mejorar su desempeño de una manera ordenada.					
Dimensión 3: Factor tecnológico						
13	Se utilizan programas tecnológicos para la ubicación de obras					
14	Se usa aplicativos para conocer la ruta más corta hacia la institución					
15	A pesar de las dificultades te sientes motivado para realizar trabajos remotos.					
16	Los recursos informáticos facilitan el rendimiento de los trabajadores.					
17	Para el registro de la información se utiliza herramientas tecnológicas como el sistema de gestión informático.					
18	Organizas tu agenda diaria para cumplir tus labores en forma virtual.					

Anexo . Prueba Piloto

Base de la prueba piloto de clima organizacional

	Clima organizacional																
	Liderazgo			Motivación				Comunicación				Trato al trabajador			Identificación institucional		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
2	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	3	1	1	5	3	5	5
3	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3
4	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3
5	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5
6	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4
7	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4
8	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5
9	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5
10	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5
11	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5
12	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5
13	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4
14	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5
15	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3
16	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4
17	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4
18	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4
19	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3
20	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5

Resultado de la confiabilidad de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	17

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	45,2500	192,303	,766	,934
VAR00002	45,4000	190,253	,833	,932

VAR00003	45,9000	196,516	,755	,934
VAR00004	46,2500	202,303	,748	,935
VAR00005	45,5000	198,684	,736	,935
VAR00006	44,7500	221,776	,212	,944
VAR00007	46,3500	202,976	,684	,936
VAR00008	46,5000	201,211	,741	,935
VAR00009	46,8000	219,432	,242	,944
VAR00010	46,4500	206,050	,699	,936
VAR00011	46,0500	201,945	,816	,933
VAR00012	45,6000	204,989	,627	,937
VAR00013	46,1000	203,884	,790	,934
VAR00014	45,5500	193,524	,819	,933
VAR00015	45,4500	198,050	,825	,933
VAR00016	44,6500	209,292	,473	,941
VAR00017	44,2500	213,461	,623	,938

Base de la prueba piloto de productividad laboral

	Productividad laboral																	
	Factor capital						Factor gente						Factor tecnológico					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	1	1	5	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1
2	5	3	4	1	1	1	5	3	1	5	4	1	1	5	1	1	5	5
3	3	1	2	3	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	1	3	2	3
4	3	2	1	2	1	1	1	3	4	5	1	1	2	2	2	4	4	4
5	5	5	3	4	4	1	3	5	5	5	3	1	4	5	5	5	5	3
6	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
7	3	4	3	3	3	2	3	5	4	5	3	2	4	5	3	4	4	5
8	5	1	5	3	4	1	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
10	5	3	3	3	3	2	3	2	4	4	1	3	3	3	3	4	3	3
11	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	3	1	5	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	4
14	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	4
15	1	1	1	1	1	3	1	5	4	5	5	1	3	5	1	5	5	5
16	5	3	2	5	4	2	3	5	4	5	3	4	4	5	3	5	5	5
17	2	2	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	4	3	2	4	3	3
18	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4
19	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	1	4	1	1	2	2	2
20	5	2	1	3	1	5	1	5	5	5	2	2	3	5	3	5	1	5

Resultado de la confiabilidad de productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	57,6500	207,292	,591	,908
VAR00002	58,9500	205,629	,594	,908
VAR00003	59,3000	201,168	,583	,908
VAR00004	58,5000	201,737	,663	,906
VAR00005	59,1500	191,503	,786	,901
VAR00006	59,7000	211,484	,475	,911
VAR00007	58,9000	204,411	,528	,910
VAR00008	57,8500	206,976	,595	,908
VAR00009	57,8500	210,871	,550	,909
VAR00010	57,0500	223,629	,438	,913
VAR00011	58,6500	204,555	,549	,909
VAR00012	59,1500	197,082	,669	,905
VAR00013	58,3000	206,116	,597	,908
VAR00014	57,6000	203,305	,702	,905
VAR00015	58,9000	200,621	,576	,909
VAR00016	57,5500	209,629	,580	,908
VAR00017	57,7500	207,039	,571	,908
VAR00018	57,8000	212,905	,450	,911

Anexo . Validación de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Liderazgo								
1	El personal de la dirección de sanidad cumple las labores en orientar el manejo y control de alimentos.	X		X		X		
2	La institución le ofrece oportunidad para su capacitación.	X		X		X		
3	Existen liderazgos visibles en la organización.	X		X		X		
DIMENSION 2: Motivación								
4	Se siente realizado en su trabajo actual.	X		X		X		
5	Se siente usted motivado con el ambiente de trabajo.	X		X		X		
6	Existen liderazgos visibles en la organización.	X		X		X		
7	Usted reconoce que sus compañeros son responsables con su trabajo	X		X		X		
DIMENSION 3: Comunicación								
8	En la institución existe respeto mutuo en los trabajadores.	X		X		X		
9	En la institución existe trato cordial entre los trabajadores.	X		X		X		
10	Una llamada de atención es emitida a través de <u>medio informáticos</u> .	X		X		X		
11	En la institución comunican sus reclamos mediante el libro de reclamaciones.	X		X		X		
DIMENSION 4: Trato al trabajador								
12	Recibo un trato equitativo en de la institución	X		X		X		
13	Existe un ambiente de confianza entre los compañeros.	X		X		X		
14	El jefe transmite confianza a los trabajadores	X		X		X		
DIMENSION 5: Identificación institucional								
15	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	X		X		X		
16	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	X		X		X		
17	Usted dejaría este empleo por una mejora económica.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Dr. Chantal Jara Aguirre

DNI: 25451905

Especialidad del validador: Economista.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

9 de julio del 2021

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ^a		Relevancia ^a		Claridad ^a		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Dimensión 1: Factor capital								
1	La institución cuenta con estructura idónea para la gestión	X		X		X		
2	La capacidad instalada está desconcentrada	X		X		X		
3	Se cuentan con los equipos necesarios para un trabajo eficaz	X		X		X		
4	Se planea la cantidad de equipos que se necesita para cada obra	X		X		X		
5	Se trabaja con herramientas modernas	X		X		X		
6	La institución cuenta con las herramientas necesarias de equipos para la protección de los trabajadores.	X		X		X		
Dimensión 2: Factor gente								
7	El personal tiene conocimiento de acciones a desempeñar.	X		X		X		
8	El personal está actualizado con las TIC para cumplir objetivo establecido.	X		X		X		
9	El personal cuenta con experiencia para desempeñar sus funciones.	X		X		X		
10	El personal demuestra sus estrategias para obtener mejores resultados.	X		X		X		
11	El personal cumple con las funciones de acuerdo a la norma que establece MINSA.	X		X		X		
12	Asume el compromiso de mejorar su desempeño de una manera ordenada.	X		X		X		
Dimensión 3: Factor tecnológico								
13	Se utilizan programas tecnológicos para la ubicación de obras	X		X		X		
14	Se usa aplicativos para conocer la ruta más corta hacia la institución	X		X		X		
15	A pesar de las dificultades te sientes motivado para realizar trabajos remotos.	X		X		X		
16	Los recursos informáticos facilitan el rendimiento de los trabajadores.	X		X		X		
17	Para el registro de la información se utiliza herramientas tecnológicas como el sistema de gestión informático.	X		X		X		
18	Organizas tu agenda diaria para cumplir tus labores en forma virtual.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez validador. Dr. Mg. Dr. Chantal Jara Aguirre

DNI: 25451805

Especialidad del validador: Economista.

^aPertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
^bRelevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
^cClaridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

9 de julio del 2021



 Firma del Experto informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Liderazgo							
1	El personal de la dirección de sanidad cumple las labores en orientar el manejo y control de alimentos.	X		X		X		
2	La institución le ofrece oportunidad para su capacitación.	X		X		X		
3	Existen liderazgos visibles en la organización.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Se siente realizado en su trabajo actual.	X		X		X		
5	Se siente usted motivado con el ambiente de trabajo.	X		X		X		
6	Existen liderazgos visibles en la organización.	X		X		X		
7	Usted reconoce que sus compañeros son responsables con su trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
8	En la institución existe respeto mutuo en los trabajadores.	X		X		X		
9	En la institución existe trato cordial entre los trabajadores.	X		X		X		
10	Una llamada de atención es emitida a través de <u>medio informáticos</u> .	X		X		X		
11	En la institución comunican sus reclamos mediante el libro de reclamaciones.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Trato al trabajador	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Recibo un trato equitativo en de la institución	X		X		X		
13	Existe un ambiente de confianza entre los compañeros.	X		X		X		
14	El jefe transmite confianza a los trabajadores	X		X		X		
	DIMENSION 5: Identificación institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	X		X		X		
16	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	X		X		X		
17	Usted dejaría este empleo por una mejora económica.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Janampa Acuña, Nerio**

DNI: 28270171

Especialidad del validador: **Doctor en Administración**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión

Lima, 05 de junio del 2021


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
Dimensión 1: Factor capital								
1	La institución cuenta con estructura idónea para la gestión	X		X		X		
2	La capacidad instalada está desconcentrada	X		X		X		
3	Se cuentan con los equipos necesarios para un trabajo eficaz	X		X		X		
4	Se planea la cantidad de equipos que se necesita para cada obra	X		X		X		
5	Se trabaja con herramientas modernas	X		X		X		
6	La institución cuenta con las herramientas necesarias de equipos para la protección de los trabajadores.	X		X		X		
Dimensión 2: Factor gente								
7	El personal tiene conocimiento de acciones a desempeñar.	X		X		X		
8	El personal está actualizado con las TIC para cumplir objetivo establecido.	X		X		X		
9	El personal cuenta con experiencia para desempeñar sus funciones.	X		X		X		
10	El personal demuestra sus estrategias para obtener mejores resultados.	X		X		X		
11	El personal cumple con las funciones de acuerdo a la norma que establece MINSA.	X		X		X		
12	Asume el compromiso de mejorar su desempeño de una manera ordenada.	X		X		X		
Dimensión 3: Factor tecnológico								
13	Se utilizan programas tecnológicos para la ubicación de obras	X		X		X		
14	Se usa aplicativos para conocer la ruta más corta hacia la institución	X		X		X		
15	A pesar de las dificultades te sientes motivado para realizar trabajos remotos.	X		X		X		
16	Los recursos informáticos facilitan el rendimiento de los trabajadores .	X		X		X		
17	Para el registro de la información se utiliza herramientas tecnológicas como el sistema de gestión informático.	X		X		X		
18	Organizas tu agenda diaria para cumplir tus labores en forma virtual.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr/ Mg: Janampa Acuña, Nerio.** **DNI: 28270171**

Especialidad del validador: **Doctor en Administración**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 30 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Liderazgo							
1	El personal de la dirección de sanidad cumple las labores en orientar el manejo y control de alimentos.	X		X		X		
2	La institución le ofrece oportunidad para su capacitación.	X		X		X		
3	Existen liderazgos visibles en la organización.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Motivación							
4	Se siente realizado en su trabajo actual.	X		X		X		
5	Se siente usted motivado con el ambiente de trabajo.	X		X		X		
6	Existen liderazgos visibles en la organización.	X		X		X		
7	Usted reconoce que sus compañeros son responsables con su trabajo	X		X		X		
	DIMENSION 3: Comunicación							
8	En la institución existe respeto mutuo en los trabajadores.	X		X		X		
9	En la institución existe trato cordial entre los trabajadores.	X		X		X		
10	Una llamada de atención es emitida a través de <u>medio informáticos</u> .	X		X		X		
11	En la institución comunican sus reclamos mediante el libro de reclamaciones.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Trato al trabajador							
12	Recibo un trato equitativo en de la institución	X		X		X		
13	Existe un ambiente de confianza entre los compañeros.	X		X		X		
14	El jefe transmite confianza a los trabajadores	X		X		X		
	DIMENSION 5: Identificación institucional							
15	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	X		X		X		
16	Los trabajadores están comprometidos con la institución.	X		X		X		
17	Usted dejaría este empleo por una mejora económica.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay **suficiencia**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Yolanda Soria Pérez DNI: 10590428

Especialidad del validador: Metodóloga / Administración de la educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



15 de junio del 2021

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo]
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Factor capital								
1	La institución cuenta con estructura idónea para la gestión	X		X		X		
2	La capacidad instalada está desconcentrada	X		X		X		
3	Se cuentan con los equipos necesarios para un trabajo eficaz	X		X		X		
4	Se planea la cantidad de equipos que se necesita para cada obra	X		X		X		
5	Se trabaja con herramientas modernas	X		X		X		
6	La institución cuenta con las herramientas necesarias de equipos para la protección de los trabajadores.	X		X		X		
Dimensión 2: Factor gente								
7	El personal tiene conocimiento de acciones a desempeñar.	X		X		X		
8	El personal está actualizado con las TIC para cumplir objetivo establecido.	X		X		X		
9	El personal cuenta con experiencia para desempeñar sus funciones.	X		X		X		
10	El personal demuestra sus estrategias para obtener mejores resultados.	X		X		X		
11	El personal cumple con las funciones de acuerdo a la norma que establece MINSA.	X		X		X		
12	Asume el compromiso de mejorar su desempeño de una manera ordenada.	X		X		X		
Dimensión 3: Factor tecnológico								
13	Se utilizan programas tecnológicos para la ubicación de obras	X		X		X		
14	Se usa aplicativos para conocer la ruta más corta hacia la institución	X		X		X		
15	A pesar de las dificultades te sientes motivado para realizar trabajos remotos.	X		X		X		
16	Los recursos informáticos facilitan el rendimiento de los trabajadores.	X		X		X		
17	Para el registro de la información se utiliza herramientas tecnológicas como el sistema de gestión informático.	X		X		X		
18	Organizas tu agenda diaria para cumplir tus labores en forma virtual.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Yolanda Soria Pérez** DNI: 10590428

Especialidad del validador: **Metodóloga / Administración de la educación**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



15 de junio del 2021.

Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Anexo . Base de datos de las muestras de estudio

	Clima organizacional																						
	Liderazgo			Motivación				Comunicación				Trato al trabajador			Identificación institucional								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17						
1	5	5	4	14	4	5	4	3	16	1	1	3	3	8	3	3	2	8	3	3	4	10	56
2	5	5	4	14	4	5	3	3	15	1	1	3	3	8	3	3	4	10	3	5	5	13	60
3	2	2	1	5	1	3	4	1	9	1	1	1	1	4	3	1	1	5	3	1	3	7	30
4	2	3	2	7	3	2	3	3	11	3	3	2	2	10	3	3	3	9	3	2	4	9	46
5	3	3	2	8	2	2	3	1	8	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	2	4	7	32
6	3	2	3	8	2	3	3	1	9	1	1	3	3	8	3	3	3	9	3	3	4	10	44
7	2	2	2	6	1	2	3	1	7	1	1	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	8	33
8	4	5	1	10	2	4	3	4	13	3	2	3	2	10	3	2	3	8	4	5	5	14	55
9	2	1	2	5	3	2	3	3	11	2	3	2	1	8	2	1	1	4	3	2	1	6	34
10	5	5	3	13	1	5	5	3	14	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	5	5	14	68
11	3	3	3	9	2	3	1	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	6	3	4	3	10	39
12	4	3	4	11	3	4	4	4	15	5	3	3	4	15	4	4	3	11	4	4	5	13	65
13	1	4	3	8	1	3	3	1	8	2	3	2	2	9	4	3	3	10	3	4	4	11	46
14	5	4	5	14	3	5	4	5	17	5	4	3	4	16	3	3	4	10	4	5	5	14	71
15	4	3	3	10	2	3	5	2	12	4	4	3	4	15	4	4	4	12	3	5	5	13	62
16	3	3	2	8	1	3	1	2	7	1	2	3	3	9	4	3	3	10	2	2	4	8	42
17	3	4	4	11	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	4	3	3	10	4	4	4	12	61
18	2	1	2	5	2	3	3	1	9	1	1	1	2	5	3	2	3	8	2	4	5	11	38
19	4	4	3	11	4	4	5	3	16	2	3	3	3	11	3	3	3	9	4	3	3	10	57
20	4	3	4	11	4	4	1	1	10	2	1	2	2	7	1	1	1	3	1	2	3	6	37
21	1	1	1	3	1	1	5	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	5	5	11	29
22	5	3	1	9	1	1	5	1	8	2	3	2	3	10	1	1	5	7	3	5	5	13	47
23	1	1	3	5	2	2	4	3	11	1	1	1	1	4	2	2	2	6	3	3	3	9	35
24	1	1	1	3	1	1	3	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	4	3	8	24
25	1	1	1	3	1	4	5	1	11	1	1	1	1	4	5	3	3	11	4	5	5	14	43
26	3	2	3	8	3	3	3	2	11	2	2	2	3	9	4	3	3	10	2	3	4	9	47
27	4	4	3	11	2	3	4	4	13	4	2	4	4	14	4	3	3	10	4	4	4	12	60
28	5	4	3	12	2	3	5	1	11	2	5	1	4	12	3	2	5	10	4	5	5	14	59
29	5	5	5	15	4	5	5	4	18	4	1	3	4	12	5	4	5	14	5	5	5	15	74
30	5	4	3	12	2	3	2	2	9	3	3	1	3	10	3	3	3	9	3	5	5	13	53

31	5	5	5	15	4	5	5	4	18	4	1	4	4	13	5	4	5	14	5	5	5	15	75
32	4	5	5	14	4	4	4	3	15	4	3	3	3	13	3	4	5	12	5	5	5	15	69
33	5	5	4	14	4	5	4	3	16	1	1	3	3	8	3	3	2	8	3	3	4	10	56
34	5	5	4	14	4	5	3	3	15	1	1	3	3	8	3	3	4	10	3	5	5	13	60
35	2	2	1	5	1	3	4	1	9	1	1	1	1	4	3	1	1	5	3	1	3	7	30
36	2	3	2	7	3	2	3	3	11	3	3	2	2	10	3	3	3	9	3	2	4	9	46
37	3	3	2	8	2	2	3	1	8	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	2	4	7	32
38	3	2	3	8	2	3	3	1	9	1	1	3	3	8	3	3	3	9	3	3	4	10	44
39	2	2	2	6	1	2	3	1	7	1	1	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	8	33
40	4	5	1	10	2	4	3	4	13	3	2	3	2	10	3	2	3	8	4	5	5	14	55
41	2	1	2	5	3	2	3	3	11	2	3	2	1	8	2	1	1	4	3	2	1	6	34
42	5	5	3	13	1	5	5	3	14	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	5	5	14	68
43	3	3	3	9	2	3	1	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	6	3	4	3	10	39
44	4	3	4	11	3	4	4	4	15	5	3	3	4	15	4	4	3	11	4	4	5	13	65
45	1	4	3	8	1	3	3	1	8	2	3	2	2	9	4	3	3	10	3	4	4	11	46
46	5	4	5	14	3	5	4	5	17	5	4	3	4	16	3	3	4	10	4	5	5	14	71
47	4	3	3	10	2	3	5	2	12	4	4	3	4	15	4	4	4	12	3	5	5	13	62
48	3	3	2	8	1	3	1	2	7	1	2	3	3	9	4	3	3	10	2	2	4	8	42
49	3	4	4	11	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	4	3	3	10	4	4	4	12	61
50	2	1	2	5	2	3	3	1	9	1	1	1	2	5	3	2	3	8	2	4	5	11	38
51	4	4	3	11	4	4	5	3	16	2	3	3	3	11	3	3	3	9	4	3	3	10	57
52	4	3	4	11	4	4	1	1	10	2	1	2	2	7	1	1	1	3	1	2	3	6	37
53	1	1	1	3	1	1	5	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	5	5	11	29
54	5	3	1	9	1	1	5	1	8	2	3	2	3	10	1	1	5	7	3	5	5	13	47
55	1	1	3	5	2	2	4	3	11	1	1	1	1	4	2	2	2	6	3	3	3	9	35
56	1	1	1	3	1	1	3	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	4	3	8	24
57	1	1	1	3	1	4	5	1	11	1	1	1	1	4	5	3	3	11	4	5	5	14	43
58	3	2	3	8	3	3	3	2	11	2	2	2	3	9	4	3	3	10	2	3	4	9	47
59	4	4	3	11	2	3	4	4	13	4	2	4	4	14	4	3	3	10	4	4	4	12	60
60	5	4	3	12	2	3	5	1	11	2	5	1	4	12	3	2	5	10	4	5	5	14	59

61	5	5	5	15	4	5	5	4	18	4	1	3	4	12	5	4	5	14	5	5	5	15	74
62	5	4	3	12	2	3	2	2	9	3	3	1	3	10	3	3	3	9	3	5	5	13	53
63	5	5	5	15	4	5	5	4	18	4	1	4	4	13	5	4	5	14	5	5	5	15	75
64	4	5	5	14	4	4	4	3	15	4	3	3	3	13	3	4	5	12	5	5	5	15	69
65	5	5	4	14	4	5	4	3	16	1	1	3	3	8	3	3	2	8	3	3	4	10	56
66	5	5	4	14	4	5	3	3	15	1	1	3	3	8	3	3	4	10	3	5	5	13	60
67	2	2	1	5	1	3	4	1	9	1	1	1	1	4	3	1	1	5	3	1	3	7	30
68	2	3	2	7	3	2	3	3	11	3	3	2	2	10	3	3	3	9	3	2	4	9	46
69	3	3	2	8	2	2	3	1	8	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	2	4	7	32
70	3	2	3	8	2	3	3	1	9	1	1	3	3	8	3	3	3	9	3	3	4	10	44
71	2	2	2	6	1	2	3	1	7	1	1	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	8	33
72	4	5	1	10	2	4	3	4	13	3	2	3	2	10	3	2	3	8	4	5	5	14	55
73	2	1	2	5	3	2	3	3	11	2	3	2	1	8	2	1	1	4	3	2	1	6	34
74	5	5	3	13	1	5	5	3	14	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	5	5	14	68
75	3	3	3	9	2	3	1	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	6	3	4	3	10	39
76	4	3	4	11	3	4	4	4	15	5	3	3	4	15	4	4	3	11	4	4	5	13	65
77	1	4	3	8	1	3	3	1	8	2	3	2	2	9	4	3	3	10	3	4	4	11	46
78	5	4	5	14	3	5	4	5	17	5	4	3	4	16	3	3	4	10	4	5	5	14	71
79	4	3	3	10	2	3	5	2	12	4	4	3	4	15	4	4	4	12	3	5	5	13	62
80	3	3	2	8	1	3	1	2	7	1	2	3	3	9	4	3	3	10	2	2	4	8	42
81	3	4	4	11	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	4	3	3	10	4	4	4	12	61
82	2	1	2	5	2	3	3	1	9	1	1	1	2	5	3	2	3	8	2	4	5	11	38
83	4	4	3	11	4	4	5	3	16	2	3	3	3	11	3	3	3	9	4	3	3	10	57
84	4	3	4	11	4	4	1	1	10	2	1	2	2	7	1	1	1	3	1	2	3	6	37
85	1	1	1	3	1	1	5	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	5	5	11	29
86	5	3	1	9	1	1	5	1	8	2	3	2	3	10	1	1	5	7	3	5	5	13	47
87	1	1	3	5	2	2	4	3	11	1	1	1	1	4	2	2	2	6	3	3	3	9	35
88	1	1	1	3	1	1	3	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	4	3	8	24
89	1	1	1	3	1	4	5	1	11	1	1	1	1	4	5	3	3	11	4	5	5	14	43
90	3	2	3	8	3	3	3	2	11	2	2	2	3	9	4	3	3	10	2	3	4	9	47
91	4	4	3	11	2	3	4	4	13	4	2	4	4	14	4	3	3	10	4	4	4	12	60
92	5	4	3	12	2	3	5	1	11	2	5	1	4	12	3	2	5	10	4	5	5	14	59
93	5	5	5	15	4	5	5	4	18	4	1	3	4	12	5	4	5	14	5	5	5	15	74
94	5	4	3	12	2	3	2	2	9	3	3	1	3	10	3	3	3	9	3	5	5	13	53
95	5	5	5	15	4	5	5	4	18	4	1	4	4	13	5	4	5	14	5	5	5	15	75

96	4	5	5	14	4	4	4	3	15	4	3	3	3	13	3	4	5	12	5	5	5	15	69
97	5	5	4	14	4	5	4	3	16	1	1	3	3	8	3	3	2	8	3	3	4	10	56
98	5	5	4	14	4	5	3	3	15	1	1	3	3	8	3	3	4	10	3	5	5	13	60
99	2	2	1	5	1	3	4	1	9	1	1	1	1	4	3	1	1	5	3	1	3	7	30
100	2	3	2	7	3	2	3	3	11	3	3	2	2	10	3	3	3	9	3	2	4	9	46
101	3	3	2	8	2	2	3	1	8	1	1	1	2	5	2	1	1	4	1	2	4	7	32
102	3	2	3	8	2	3	3	1	9	1	1	3	3	8	3	3	3	9	3	3	4	10	44
103	2	2	2	6	1	2	3	1	7	1	1	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	8	33
104	4	5	1	10	2	4	3	4	13	3	2	3	2	10	3	2	3	8	4	5	5	14	55
105	2	1	2	5	3	2	3	3	11	2	3	2	1	8	2	1	1	4	3	2	1	6	34
106	5	5	3	13	1	5	5	3	14	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	5	5	14	68
107	3	3	3	9	2	3	1	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	6	3	4	3	10	39
108	4	3	4	11	3	4	4	4	15	5	3	3	4	15	4	4	3	11	4	4	5	13	65
109	1	4	3	8	1	3	3	1	8	2	3	2	2	9	4	3	3	10	3	4	4	11	46
110	5	4	5	14	3	5	4	5	17	5	4	3	4	16	3	3	4	10	4	5	5	14	71
111	4	3	3	10	2	3	5	2	12	4	4	3	4	15	4	4	4	12	3	5	5	13	62
112	3	3	2	8	1	3	1	2	7	1	2	3	3	9	4	3	3	10	2	2	4	8	42
113	3	4	4	11	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	4	3	3	10	4	4	4	12	61
114	2	1	2	5	2	3	3	1	9	1	1	1	2	5	3	2	3	8	2	4	5	11	38
115	4	4	3	11	4	4	5	3	16	2	3	3	3	11	3	3	3	9	4	3	3	10	57
116	4	3	4	11	4	4	1	1	10	2	1	2	2	7	1	1	1	3	1	2	3	6	37
117	1	1	1	3	1	1	5	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	5	5	11	29
118	5	3	1	9	1	1	5	1	8	2	3	2	3	10	1	1	5	7	3	5	5	13	47
119	1	1	3	5	2	2	4	3	11	1	1	1	1	4	2	2	2	6	3	3	3	9	35
120	1	1	1	3	1	1	3	1	6	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	4	3	8	24
121	5	4	5	14	3	5	4	5	17	5	4	3	4	16	3	3	4	10	4	5	5	14	71
122	4	3	3	10	2	3	5	2	12	4	4	3	4	15	4	4	4	12	3	5	5	13	62
123	3	3	2	8	1	3	1	2	7	1	2	3	3	9	4	3	3	10	2	2	4	8	42
124	3	4	4	11	3	4	4	3	14	3	3	4	4	14	4	3	3	10	4	4	4	12	61
125	2	1	2	5	2	3	3	1	9	1	1	1	2	5	3	2	3	8	2	4	5	11	38
126	4	4	3	11	4	4	5	3	16	2	3	3	3	11	3	3	3	9	4	3	3	10	57
127	4	3	4	11	4	4	1	1	10	2	1	2	2	7	1	1	1	3	1	2	3	6	37
128	1	1	1	3	1	1	5	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	5	5	11	29
129	5	3	1	9	1	1	5	1	8	2	3	2	3	10	1	1	5	7	3	5	5	13	47
130	1	1	3	5	2	2	4	3	11	1	1	1	1	4	2	2	2	6	3	3	3	9	35

		Productividad laboral																				
		Factor capital						Factor gente						Factor tecnológico								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	4	5	1	5	5	4	24	69
2	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	25	74
3	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	3	5	1	5	5	5	24	53
4	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	27	72
5	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	19	40
6	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	20	53
7	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	12	38
8	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	22	59
9	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	9	32
10	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	26	72
11	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	10	37
12	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	22	67
13	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	23	66
14	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	24	69
15	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	20	59
16	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	18	50
17	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	5	5	23	67
18	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	19	55
19	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	19	58
20	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	15	41
21	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	22	58
22	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	18	52
23	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	14	43
24	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	2	2	2	4	4	4	18	43
25	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	4	5	5	5	5	3	27	71
26	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	22	61
27	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	3	2	22	4	5	3	4	4	5	25	65
28	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	71
29	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	86
30	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	1	3	17	3	3	3	4	3	3	19	55

31	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	85
32	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	88
33	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	4	5	1	5	5	4	24	69
34	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	25	74
35	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	3	5	1	5	5	5	24	53
36	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	27	72
37	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	19	40
38	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	20	53
39	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	12	38
40	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	22	59
41	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	9	32
42	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	26	72
43	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	10	37
44	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	22	67
45	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	23	66
46	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	24	69
47	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	20	59
48	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	18	50
49	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	5	5	23	67
50	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	19	55
51	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	19	58
52	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	15	41
53	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	22	58
54	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	18	52
55	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	14	43
56	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	2	2	2	4	4	4	18	43
57	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	4	5	5	5	5	3	27	71
58	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	22	61
59	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	3	2	22	4	5	3	4	4	5	25	65
60	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	71

61	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	86
62	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	1	3	17	3	3	3	4	3	3	19	55
63	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	85
64	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	88
65	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	4	5	1	5	5	4	24	69
66	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	25	74
67	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	3	5	1	5	5	5	24	53
68	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	27	72
69	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	19	40
70	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	20	53
71	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	12	38
72	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	22	59
73	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	9	32
74	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	26	72
75	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	10	37
76	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	22	67
77	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	23	66
78	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	24	69
79	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	20	59
80	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	18	50
81	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	5	5	23	67
82	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	19	55
83	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	19	58
84	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	15	41
85	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	22	58
86	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	18	52
87	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	14	43
88	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	2	2	2	4	4	4	18	43
89	5	5	3	4	4	1	22	3	5	5	5	3	1	22	4	5	5	5	5	3	27	71
90	4	4	3	4	3	3	21	2	2	3	4	3	4	18	3	4	3	4	4	4	22	61

91	3	4	3	3	3	2	18	3	5	4	5	3	2	22	4	5	3	4	4	5	25	65
92	5	1	5	3	4	1	19	1	3	3	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	71
93	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	86
94	5	3	3	3	3	2	19	3	2	4	4	1	3	17	3	3	3	4	3	3	19	55
95	5	4	5	4	5	3	26	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30	85
96	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	88
97	5	3	1	5	1	3	18	3	5	5	5	5	4	27	4	5	1	5	5	4	24	69
98	5	4	1	5	5	3	23	4	5	5	5	5	2	26	5	5	1	5	5	4	25	74
99	1	1	1	1	1	3	8	1	5	4	5	5	1	21	3	5	1	5	5	5	24	53
100	5	3	2	5	4	2	21	3	5	4	5	3	4	24	4	5	3	5	5	5	27	72
101	2	2	1	1	1	1	8	1	2	3	5	1	1	13	4	3	2	4	3	3	19	40
102	4	3	2	3	2	1	15	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	4	20	53
103	3	2	1	2	2	1	11	2	3	3	4	2	1	15	4	1	1	2	2	2	12	38
104	5	2	1	3	1	5	17	1	5	5	5	2	2	20	3	5	3	5	1	5	22	59
105	2	1	1	2	1	2	9	1	3	2	5	2	1	14	2	1	2	1	2	1	9	32
106	4	3	3	5	4	1	20	5	5	5	5	3	3	26	5	5	3	5	4	4	26	72
107	3	3	1	3	1	1	12	1	2	5	5	1	1	15	1	1	1	3	2	2	10	37
108	4	3	4	5	5	3	24	2	4	5	5	2	3	21	5	4	2	4	3	4	22	67
109	4	3	2	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	4	4	4	4	23	66
110	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	24	69
111	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	20	59
112	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	18	50
113	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	5	5	23	67
114	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	19	55
115	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	19	58
116	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	15	41
117	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	22	58
118	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	18	52
119	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	14	43
120	3	2	1	2	1	1	10	1	3	4	5	1	1	15	2	2	2	4	4	4	18	43

121	5	4	3	4	3	4	23	4	5	4	5	2	2	22	4	5	3	4	4	4	24	69
122	5	4	2	3	3	2	19	2	5	5	5	1	2	20	3	4	2	3	3	5	20	59
123	5	3	1	5	1	1	16	3	2	4	5	1	1	16	2	3	3	3	3	4	18	50
124	5	4	2	3	3	3	20	4	5	4	5	3	3	24	3	5	2	3	5	5	23	67
125	4	2	1	5	2	3	17	2	3	4	5	2	3	19	3	3	1	2	5	5	19	55
126	5	3	3	1	3	3	18	4	5	4	4	3	1	21	3	5	3	3	4	1	19	58
127	4	3	2	2	1	1	13	3	4	2	2	1	1	13	1	4	2	5	2	1	15	41
128	5	1	1	5	1	1	14	5	5	5	5	1	1	22	1	5	5	5	5	1	22	58
129	5	3	4	1	1	1	15	5	3	1	5	4	1	19	1	5	1	1	5	5	18	52
130	3	1	2	3	1	1	11	2	3	3	4	3	3	18	2	3	1	3	2	3	14	43

Anexo . Matriz de consistencia

Matriz de consistencia									
Título: Clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021.									
Autor:									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en el factor capital en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en el factor gente en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021?</p> <p>¿Cuál es la incidencia del clima organizacional en el factor tecnológico en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la incidencia del clima organizacional en el factor capital en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021.</p> <p>Determinar la incidencia del clima organizacional en el factor gente en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021.</p> <p>Determinar la incidencia del clima organizacional en el factor tecnológico en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad de cono Norte de Lima, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe incidencia del clima organizacional en el factor capital de cono Norte de Lima, 2021.</p> <p>Existe incidencia del clima organizacional en el factor gente de cono Norte de Lima, 2021.</p> <p>Existe incidencia del clima organizacional en el factor tecnológico de cono Norte de Lima, 2021.</p>	Variable 1: Clima organizacional						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos		
			Liderazgo	Dirección	1	Escala: Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Bueno		
				Estímulo a la capacitación	2, 3				
			Motivación	Realización personal	4, 5				
				Reconocimiento de aporte	6				
				Responsabilidad	7				
			Comunicación	Comunicación asertiva	8, 9				
				Comunicación afectiva	10				
				Comunicación empática	11				
			Trato al trabajador	Equidad	12				
				Confianza	13				
				Presión	14				
			Identificación institucional	Compromiso	15, 16				
				Rotación de personal	17				
			Variable 2: Productividad		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Factor capital	Instalaciones	1, 2	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala Regular Buena		
Equipos	3, 4								
Herramientas	5, 6								
Factor gente	Administración	7, 8							
	Objetivo	9, 10							
	Motivación y comunicación	11, 12							
Factor tecnológico	Software	13, 14							
	Elaboración y metas	15, 16							
	Información	17, 18							
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar					
Tipo: Básica		Variable 1: Clima organizacional							

<p>Diseño: No experimental de corte y transversal Correlacional causal Nivel: Explicativa Método: Hipotético – deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: Está constituido por 130 trabajadores</p> <p>Muestra censo: 130 trabajadores de la institución mencionada</p>	<p>Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Chiavenato (2017) Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los proveedores de Lima Norte.</p> <hr/> <p>Variable 2: Productividad Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: García (2017) Año: 2021 Monitoreo: Individual Ámbito de Aplicación: A los proveedores de Lima Norte.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Análisis descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación en tablas de frecuencia y figuras - Interpretación de los resultados - Conclusiones <p>INFERENCIAL:</p> <p>Contrastación de hipótesis: Mediante el estadístico Regresión logística ordinal</p>
--	---	--	---

Anexo . Ficha técnica

Ficha técnica de organizacional

Nombre del instrumento:	Instrumento que mide el clima organizacional
Autor:	Chiavenato (2017)
Adaptado por:	Alfredo López Dávalos Suarez
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	5 de julio 2021
Objetivo	Determinar la percepción clima organizacional
Administrado a:	Trabajadores de la Municipalidad
Tiempo:	5 minutos
Margen de error:	5%

Ficha técnica de productividad laboral

Nombre del instrumento:	Instrumento que mide la productividad laboral
Autor:	García (2017)
Adaptado por:	Alfredo López Dávalos Suarez
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	5 de julio 2021
Objetivo	Determinar la percepción de la productividad laboral
Administrado a:	Trabajadores de la Municipalidad
Tiempo:	5 minutos
Margen de error:	5%

Tabla 9

Validación de juicio de expertos.

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Dra. Soria Pérez, Yolanda Felicitas	Aplicable
Experto 2	Dr. Chantal Jara Aguirre	Aplicable
Experto 3	Dr. Nerio Janampa Acuña	Aplicable

Tabla 10

Estadística de fiabilidad de las variables.

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima organizacional	0.940	17
Productividad laboral	0.913	18

Nota: Análisis Estadístico SPSS

Anexo 8. Permiso de la entidad

DECLARACION JURADA

Yo, ALFREDO LOPEZ DAVALOS SUAREZ de Nacionalidad Peruana, identificado con, DNI Nº 07878002, con código de matrícula: 7002493670 estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA en la Universidad Cesar Vallejo, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación **Clima organizacional en la productividad laboral en una municipalidad del cono Norte de Lima, 2021**

Que en cumplimiento en la Resolución de Vicerectorado de investigación Nº 021-2021-VI-UCV de fecha 18 enero de 2021, el suscrito DECLARO BAJO JURAMENTO que se encuentra en trámite la autorización formal de la municipalidad de San Martín de Pomos con el expediente 20295-2021 donde se realiza el presente trabajo de investigación, las mismas que tendrá autorización favorable

Sin perjuicio de lo expuesto, se adjunta documentación que sustenta la presente declaración jurada.

Lima 08 días del mes de Agosto del 2021


ALFREDO LOPEZ DAVALOS SUAREZ
DNI. 07878002

RV: SOLICITO PERMISO

Gestion Documentaria y Archivo Central - MDSMP <gestion.documentaria@mdsmp.gob.pe>

Lun 12/07/2021 14:30

Para: alopezdavalos@hotmail.com <alopezdavalos@hotmail.com>

CC: Recursos Humanos - MDSMP <recursos.humanos@mdsmp.gob.pe>

 1 archivos adjuntos (169 KB)

CARTA P. 0594-2021-2021-UCV-VA-EPG-F01-J (2).pdf;

Buenos días, se ha generado el siguiente expediente:

EXPEDIENTE: 20295- 2021

FOLIO: 01

Si tiene alguna duda sobre su trámite usted deberá contactarse con el teléfono N° 200-2500 .

Gracias, Saludos Cordiales

Atentamente

Sub-Gerencia de Gestión Documentaria y Archivo Central

Municipalidad Distrital de San Martín de Porres

CAR. ANCON K4.5 San Martin de Porres, Lima

Telf. 2002-500 Anexo: 1709

Cel. 924773637

Correo: gestion.documentaria@mdsmp.gob.pe

www.mdsmp.gob.pe

Anexo . Fotos

