



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima laboral y su incidencia en la productividad de los
colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Roman Roman, Cindy Maribel (ORCID: 0000-0003-2366-1154)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID:0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por brindarme salud y haberme permitido cumplir esta meta, a mis padres por su amor incondicional y apoyo constante y sobre todo por confiar en mí. A mis hermanos que son mi motivación de superación, los adoro.

Agradecimiento

A mi asesor de tesis Dr. Manuel Ramos de la Cruz por su asesoramiento y compartir sus conocimientos con mucha paciencia y humildad. A mi gran amigo EF por su apoyo constante y sus palabras de aliento para poder lograr mis objetivos.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV.RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Actitud de la variable clima laboral con todas sus dimensiones	18
Tabla 2. Actitud de la variable productividad con todas sus dimensiones.....	19
Tabla 3. Relación de las dimensiones de clima laboral y de productividad.....	20
Tabla 4. Relación de la variable clima laboral en la variable productividad.....	21

Índice de figuras

Figura 1. Diseño no experimental, transaccional - correlacional	14
Figura 2. Actitud de la variable clima laboral con todas sus dimensiones	18
Figura 3. Actitud de la variable productividad con todas sus dimensiones	19
Figura 4. Dispersión de la variable clima laboral y productividad	21

Resumen

Esta investigación se efectuó con la intención principal de determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores de la Unidad Ejecutora Salud San Ignacio. El enfoque de esta investigación es cuantitativo, de tipo básico; con diseño no experimental, transaccional, correlacional; para esta investigación, la muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca, así mismo, la técnica usada para la recolección de datos fue la encuesta; por otro lado, los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios tipo Likert, los cuales se aplicaron vía virtual a través del formulario de Google, cuyos datos fueron procesados mediante el programa SPSS versión 26. Como resultado más significativo se obtuvo que las variables clima laboral y productividad, tuvieron una correlación positiva media, con $Rho= 0.595$, con un nivel de significancia de $p=0.001$, lo que significa que los resultados fueron significativos al 99% con un margen de error del 1%; por lo que se permitió aceptar la hipótesis H1, que sugiere que el clima laboral influye considerable y significativamente en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

Palabras clave: Clima laboral, productividad, eficiencia, eficacia.

Abstract

This research was carried out with the main purpose of determining the incidence of the work environment on the productivity of the collaborators of the San Ignacio Health Executing Unit. The approach of this research is quantitative, basic type; with non-experimental, transactional, correlational design; for this research, the sample consisted of 30 collaborators of an Executive Unit, Cajamarca, likewise, the technique used for data collection was the survey; on the other hand, the instruments used were two Likert-type questionnaires, which were applied virtually through the Google form, whose data were processed using the SPSS version 26 program. The most significant result was that the work environment and productivity variables had an average positive correlation, with $Rho = 0.595$, with a significance level of $p = 0.001$, which means that the results were significant at 99% with a margin of error of 1%; therefore, it was possible to accept hypothesis H1, which suggests that the work environment has a considerable and significant influence on the productivity of the collaborators of an Executive Unit, Cajamarca.

Keywords: Work environment, productivity, efficiency, effectiveness.

I. INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se abordó el tema Clima laboral en relación con la productividad de los trabajadores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca puesto que un buen clima laboral en una entidad mejora la estabilidad y reduce la rotación del personal, por otro lado, esto genera igualdad de oportunidades entre ellos lo cual generará una buena productividad laboral.

Como lo planteó Ibáñez (2019), en su trabajo de investigación que hoy en día las empresas le dan más prioridad a su interés económico que a la inversión del talento humano de los colaboradores, lo cual repercute negativamente al bienestar de los mismos, lo que las empresas no pueden evidenciar es que mientras un trabajador esté más satisfecho en su ambiente laboral, esto ayudará a tener una mejor productividad en el desarrollo de sus funciones. Partiendo de ello, se puede afirmar que hoy en día el actuar de los empleadores se ve más abocado a generar ingresos económicos más que a potenciar el talento humano de sus colaboradores.

A nivel internacional, Según Pilligua Lucas & Arteaga Ureta (2019), corrobora que el clima laboral determina la expectativa del trabajo, el desempeño, la productividad y la satisfacción de un individuo, teniendo en cuenta el entorno físico y humano donde se ejecuta el trabajo diario, repercutiendo en la estimulación del empleado y, por consiguiente, en su productividad laboral. En base a ello, se puede afirmar que existen entidades que han demostrado el interés de invertir en el potencial laboral de sus colaboradores, que se refleja directamente en la productividad laboral por parte de los mismos.

Partiendo de ello, se ha observado que, en una Unidad Ejecutora, Cajamarca no presenta el mejor clima laboral, haciendo que la gran mayoría de sus colaboradores no se sientan satisfechos, ya sea por falta de capacitación, por rotaciones de personal constante que son muy comunes por temas políticos, por temas remunerativos, condición laboral, ausencia de trabajo en equipo, existiendo de esta manera la falta de ocupación de los líderes por el bienestar laboral de los colaboradores.

Por otro lado, se evidencia la pobre actitud de los trabajadores para realizar las labores por las condiciones físicas y materiales, posible inequidad en sus remuneraciones y beneficios sociales por la diversidad de modalidades de

contratos existentes, el personal percibe que no se tiene claro los objetivos institucionales y sus prioridades, falta de comunicación y coordinación entre las áreas de dicha institución y la falta de toma de decisiones en el tiempo oportuno.

Además de ello se percibe un mal manejo de los conflictos, falta de inteligencia emocional, la mala relación de los líderes con su equipo, trabajo de varios perfiles o puestos en un solo personal, rumores que perjudican a terceros, deficiencia en los equipos tecnológicos, no se cuenta con una estructura propia ni las condiciones necesarias lo cual genera una desmotivación laboral, lo cual incide de manera negativa en la productividad laboral y de esta manera generando estrés, de sus trabajadores, pues bien sabemos que esto es una enfermedad que desencadena depresión, ansiedad entre otros y ello hace que el colaborador no se sienta valorado en su centro de trabajo.

Por otro lado, esto también se ve evidenciado en las constantes rotaciones de director y equipo de gestión de la entidad, motivo por el cual se ve afectada la productividad de la institución, pues bien sabemos que un buen clima laboral genera una mejor productividad.

Por todo lo antes mencionado se formuló la siguiente pregunta; ¿Cómo influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca 2022? y como problemas específicos ¿Cuál es el nivel de clima laboral de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca 2022?, ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca 2022? Y ¿Qué relación existe entre el clima laboral y las dimensiones de productividad en los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca 2022?

Cabe resaltar que, esta investigación contribuyó con aportes de aspectos teóricos, en cuanto a temas de clima laboral y la productividad, brindando la información necesaria a los colaboradores de la entidad, para entender que se debe realizar un trabajo en equipo de manera organizada, siendo, además que, se debe alcanzar un impacto efectivo en el ámbito profesional y personal de los colaboradores de la entidad en estudio. Asimismo, el presente análisis es de importancia práctica, pues permite identificar cómo los colaboradores de la entidad evalúan una buena productividad a través del clima laboral, con el propósito de plantear propuestas de mejora para el cumplimiento de los objetivos tanto institucionales como profesionales de los mismos.

Por consiguiente, se trazó como objetivo principal: Determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca 2022. Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de clima laboral de los colaboradores una Unidad Ejecutora, Cajamarca 2022, identificar el nivel de productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca 2022 y establecer la relación entre las dimensiones de clima laboral y las de productividad en los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca 2022.

Por último, se planteó hipótesis, H_1 : El clima laboral influye considerable y significativamente en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca 2022 y H_0 : El clima laboral no influye considerable y significativamente en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca 2022 puesto que el mismo determina la forma en el que el servidor público se desempeña en su trabajo cotidiana.

II. MARCO TEÓRICO

En correspondencia al tema de los antecedentes internacionales que involucran a la presente investigación, están Mori et al. (2022), en cuyo artículo plantearon la influencia que existe entre el apoyo de un supervisor y el empeño de los empleados, donde se aplicó un cuestionario a 15.158 empleados no directivos de siete empresas de Japón, obteniendo como resultado que, la productividad laboral va depender del ambiente de trabajo en el cual se desempeña un colaborador. Este trabajo servirá para demostrar la influencia positiva existente entre las variables y por ende la hipótesis de la presente investigación.

Del mismo modo, Lindeberg et al. (2022), en su investigación, plantearon como propósito, explicar la relación entre los cambios del entorno de trabajo y el desarrollo del rendimiento organizativo basado en actividades; puesto que un cambio en el entorno físico de trabajo tiene una relación más fuerte con el desarrollo de la productividad organizativa y un cambio en el entorno social de trabajo tiene una relación más fuerte con el desarrollo del bienestar organizativo que un cambio en las otras dimensiones del entorno de trabajo. El valor de este trabajo es que ofrece un modelo de investigación sencillo pero holístico para distinguir los resultados entre las distintas dimensiones del entorno laboral, de modo que se apliquen los conocimientos pertinentes para adoptar medidas concretas y específicas.

Por otro lado, Cheung et al. (2022), en su investigación, hicieron énfasis en que el sector de la construcción es conocido por su escasa conciliación de la vida laboral y familiar debido a su fuerte cultura de largas jornadas de trabajo, horarios atípicos y duración variable del trabajo. La literatura existente sobre el sector de la construcción destaca el mal equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo cual constituye un factor de estrés laboral que conduce a un bajo nivel de compromiso organizativo. Este estudio abordó esta problemática, utilizando el modelo de la Herramienta de Evaluación del Estrés Acortada, basado en la teoría del estrés laboral, para describir los mecanismos subyacentes de cómo el WLB afecta al CO a través del efecto de mediación del bienestar psicológico de los trabajadores.

De modo similar, Li (2022), expresa que el capital humano desempeña un papel importante en el proceso de planificación fiscal de las empresas y, por lo tanto, la capacidad de una empresa para atraer, retener y motivar a los empleados

con talento es un determinante potencial de los resultados de la planificación fiscal. Por último, destaca que la satisfacción de los empleados puede influir en los resultados fiscales de una empresa al reducir la rotación del departamento fiscal y mejorar el entorno de información interno de la empresa.

Por su parte, Paros et al. (2022), en su artículo plantearon, impulsar el logro de los objetivos del proyecto mediante el uso instrumental de las competencias generacionales a pesar de los entornos temporales y provisionales del equipo de proyecto; lo cual ayuda a los líderes de los equipos de proyecto a aprovechar las diversas competencias generacionales de los colaboradores para maximizar los resultados. La naturaleza cada vez más provisional de los equipos de trabajo magnifica la necesidad de una gestión intencionada del equipo. Adoptar las competencias generacionales puede elevar a los miembros del equipo, aumentar la productividad y disminuir la rotación.

En el mismo orden de ideas, Foncubierta-Rodríguez (2022), hace mención que la gestión de la felicidad está recibiendo cada vez más atención en las empresas. En este sentido, hay valores personales que, cuando se utilizan como directrices en la gestión de una empresa, parecen promover la felicidad de los empleados en el entorno laboral y a su vez puede ser utilizado como herramienta para generar expectativas razonables sobre la forma en cómo los líderes dirigen a las organizaciones y en qué medida se acerca a un marco propicio para la gestión de la felicidad. Esta investigación puede ser beneficiosa para todas aquellas personas y colectivos que establecen relaciones con la empresa, desde los directivos y empleados hasta los grupos de interés externos. De este modo, también ayuda a anticipar la respuesta de la empresa a la responsabilidad social corporativa.

De igual forma, Nuutinen et al. (2022), en su estudio, reveló que el agotamiento emocional estaba asociado a una menor productividad de los empleados, mientras que el compromiso laboral no lo estaba. Además, los resultados indicaron que el control del trabajo estaba relacionado con una mayor productividad a través de un menor nivel de agotamiento emocional. Este estudio contribuye a la literatura del modelo de demandas y recursos del trabajo al mostrar la importancia del control del trabajo para fomentar tanto la productividad de los empleados como una percepción más positiva de la tecnología.

Dentro de este marco, Khatri et al. (2022), en su estudio, destacan la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, pues se examina la relación entre el equilibrio del trabajo y la vida privada conjuntamente con la felicidad. Centrarse en las actividades físicas y la salud en el lugar de trabajo entre las diversas formas de salud de los empleados es una manera de garantizar la salud y la productividad de los mismos. La gestión de las largas horas de trabajo en la vida personal aumenta el estrés de los empleados. El equilibrio entre el trabajo y la vida del empleado se mide por la inversión mental y física del empleado en el lugar de trabajo.

Cabe resaltar que Prodanova & Kocarev (2022), siguiendo los marcos teóricos fundamentales de la motivación, los autores sostienen que las tareas del trabajo a distancia y el entorno determinan en gran medida la productividad y la satisfacción de los empleados, que a su vez influyen en su intención de seguir trabajando desde casa una vez que se relajen las restricciones. Sin embargo, aunque los empleados sean productivos, no es condición suficiente para que muestren intención de seguir trabajando a distancia una vez finalizada la pandemia de COVID-19, al contrario que su satisfacción, que se considera crucial para sus intenciones futuras.

En concordancia con lo mencionado, Gashi et al. (2022), en su estudio examina la influencia que el equilibrio entre la vida laboral y personal, la eficacia del trabajo, la confianza organizativa y la flexibilidad tienen en la experiencia de los e-trabajadores en términos de satisfacción. Los datos se recogieron enviando el enlace del cuestionario electrónico a los ciber trabajadores. Para definir la estructura factorial y comprobar si los datos se ajustaban al modelo de medición hipotetizado, se realizó inicialmente un análisis factorial sobre una muestra de 230 ciber trabajadores. Esta investigación ayuda a los individuos a comprender cuestiones cruciales relacionadas con el e-trabajo y apoya a las organizaciones a identificar áreas de mejora, de manera que se puedan desarrollar estrategias efectivas para aumentar la productividad y, al mismo tiempo, apoyar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores. Al mismo tiempo, contribuye a la comprensión del impacto de importantes dimensiones que se ha demostrado que afectan a la satisfacción del ciber trabajador con el trabajo en línea.

Cabe considerar por otra parte que, Saleh et al. (2022), en su investigación, además de evaluar la motivación y la salud mental laboral de las enfermeras, y predecir la motivación a través del empoderamiento estructural y psicológico lo cual es esencial para mejorar los resultados laborales, y la comprensión del papel del empoderamiento estructural y psicológico en el apoyo a la motivación laboral de las enfermeras y la salud mental ocupacional, ya que son esenciales para estimular la productividad de las enfermeras y preservar su salud mental.

En esa línea, Ling et al. (2022), mencionan que los factores situacionales del trabajo, como los tipos de tareas, las relaciones interpersonales en los equipos, las acciones de los supervisores y las oportunidades de ascenso, se clasifican en las categorías de características del trabajo, características del entorno social, liderazgo y prácticas organizativas. Muchos de los factores situacionales del trabajo están presentes y se ha comprobado que están significativamente relacionados con los resultados del trabajo y algunos de ellos pueden utilizarse para predecir los resultados del trabajo. Así pues, descomponer el trabajo en diferentes tareas y permitir que los colaboradores se centren en unas pocas tareas, permitiría reducir las quejas. También permite que dominen la habilidad y completen las tareas sin mucha vigilancia o supervisión.

También Leonova Irina S. et al. (2021), cuyo objetivo fue determinar lo que impulsa el logro de la eficiencia del lugar de trabajo y la satisfacción de los trabajadores, para esto se pidió la colaboración de 370 empleados los cuales llenaron un cuestionario y ayudados de la herramienta SPSS se pudieron analizar sus resultados, los cuales demuestran la existencia de una relación directa entre el clima laboral, la productividad y empoderamiento de los empleados. Este trabajo ayudó a la presente investigación en el reforzamiento de la hipótesis en la que demuestra la influencia considerable y significativamente del clima laboral sobre la productividad de los colaboradores.

Por otro lado, Fein et al. (2021), en su pesquisa, plantearon como principal objetivo, investigar el rol mediador de sus atribuciones de los empleados sobre la eficacia del líder en las relaciones entre las percepciones del clima ético y la justicia organizativa y los tipos de rendimiento positivos y negativos, para lo cual se examinó las asociaciones del clima ético con el rendimiento tanto positivo y negativo de los empleados en base a la eficacia del líder, en consecuencia se aplicó

la encuesta online la cual fue realizada a 2,486 empleados rumanos, obteniendo como resultado que la eficacia del líder funciona como mediador, para que de esta manera el colaborador pueda mejorar su productividad y rendimiento laboral. Esta investigación contribuirá en reforzar uno de los objetivos específicos del actual trabajo de investigación, el cual está orientado a medir la relación entre las variables que se abordan.

Así mismo, Dávila Morán et al. (2021), en su artículo, plantearon como objetivo, establecer la influencia que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción de una empresa industrial peruana, utilizando el enfoque cualitativo y diseño experimental correlacional, en el cual se empleó como muestra a 316 trabajadores de la entidad, mismos que llenaron un cuestionario, dando como resultado de análisis, la confirmación de que el clima organizacional influye directamente en la productividad de los trabajadores. El estudio presentado en esta revista, ayudó significativamente a resaltar la relación del clima laboral sobre la productividad.

Al igual que Sirola et al., (2022), cuyo propósito de su estudio fue investigar cómo el personal de una organización experimentó el proceso de cambio al pasar de oficinas privadas a una oficina basada en actividades (OBA) y cómo sus percepciones del cambio se asociaron con los cambios en su satisfacción con el ambiente de trabajo un año después de la reubicación, para ello, se obtuvieron datos de encuestas de 154 empleados antes de la reubicación y 146 después de la misma, teniendo como resultado que las críticas del personal se referían a las razones del cambio, a sus posibilidades de influir en el diseño de la oficina y a la medida en que se tuvieron en cuenta sus opiniones. Este estudio sirvió para corroborar una vez más que el medio donde se ejecutan las labores diarias, influye mucho en la satisfacción de los colaboradores y esto a su vez en su productividad.

Por otro lado, Mutonyi et al., (2022), señalan que en el ámbito de los servicios de salud, pocas investigaciones se han centrado en cómo la cultura organizacional, específicamente las culturas orientadas al mercado interno (IMOCs), están asociadas con los recursos del clima organizacional, el apoyo a la autonomía (SA), y si y cómo las IMOCs y SA están relacionadas, ya sea individualmente o en combinación, con las percepciones de los empleados sobre el atractivo de la organización y su nivel de comportamiento innovador. Este trabajo, guarda estrecha

relación al tema abordado, no solo por involucrar a la variable clima organizacional, sino también a los servicios de salud que son parte de la institución sobre la cual se está realizando la investigación.

En estrecha relación a lo mencionado, Mutonyi et al., (2022), señalaron que las horas extras son un fenómeno internacional, especialmente en algunas empresas chinas de tecnología de Internet, cuyo régimen de trabajo 996 es un ambiente corporativo común. Este artículo sostiene que el trabajo en horas extras es el resultado de un juego dinámico a largo plazo entre empleados y empleadores. Este artículo contribuye en la presente investigación en el hecho que propicia orientación teórica e iluminación práctica para que las organizaciones gestionen científicamente el comportamiento de los empleados en las horas extraordinarias y mejoren razonablemente su psicología laboral.

De igual forma, a nivel nacional Andrade Cordova (2022), planteó como objetivo de su investigación, establecer cómo repercute el clima organizacional en área de trabajo administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, haciendo uso de la metodología de investigación correlacional no experimental, y aplicando una encuesta aplicada a 62 trabajadores administrativos de dicha entidad, obteniendo como resultado la demostración de que la variable independiente, influye directamente sobre la dependiente. El trabajo de investigación servirá para demostrar que existe una incidencia que refleja positivamente la relación entre las variables en estudio.

En tanto Carhuapoma Carlos (2021), planteó como objetivo, en su investigación, conocer el nivel de complacencia laboral y su relación directa con la productividad de los empleados de la Caja Municipal de ahorro y crédito de Lima, aplicando un diseño no experimental con enfoque cuantitativo correlacional y una encuesta aplicada a 108 colaboradores de las diferentes oficinas de la ciudad de Lima, obteniendo como resultado del análisis estadístico, la existencia de una relación significativa de la variable independiente hacia la variable dependiente, lo cual ayudará a reforzar la hipótesis planteada de la presente investigación.

De la misma forma Verde Gonzales, (2021) en su tesis planteó como objetivo, determinar la influencia existente del clima organizacional con respecto al rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL de Tocache, aplicando un diseño no experimental con una encuesta en la que posterior a su análisis se

demonstró que hay dependencia directa de la variable independiente sobre la dependiente. Esto servirá para demostrar en la presente investigación que la variable denominada clima laboral influye directamente en la productividad de los colaboradores de la entidad.

En esa línea, Cunya Nima (2021), en su trabajo de investigación, planteó como objetivo principal, determinar la influencia del clima laboral y el trabajo organizacional en la constructora de la ciudad de Piura, para lo cual utilizó el diseño correlacional, teniendo la colaboración de 98 trabajadores a los que se aplicó un cuestionario, dando como resultado de su análisis que, hay correlación directamente significativa con respecto al clima y compromiso organizacional. Este trabajo servirá para dar solidez al cumplimiento del objetivo principal que se plantea en este proyecto de investigación.

En lo concerniente a las bases teóricas que sustentan el presente tema de investigación tenemos, que el clima laboral considera teorías relacionadas a la administración, las cuales fueron definidas a principios del siglo XX, manteniéndose vigentes hasta la actualidad; y son usadas para analizar el hecho que se aborda, entre las que se mencionan: teoría de la administración, de las relaciones humanas, del clima organizacional y de los factores de desarrollo organizacional (Iglesias Armenteros et al., 2022). Estas teorías resaltan la importancia del talento humano dentro de las entidades, pues señalan que, sin él, las entidades o empresa no se conciben por ende no logran ningún resultado, es por esta razón que la perspectiva del valor humano en las entidades empieza a tomar valor para un buen clima y unión dentro de las mismas.

Del mismo modo, se establece que el crecimiento profesional es un proceso global de desarrollo que tiene lugar durante la carrera de las personas y se entiende como un término que se solapa con otros conceptos relacionados (Pylväs et al., 2022). Además de ello, se entiende como un término que se relaciona con otros conceptos.

Asimismo, el clima laboral involucra el ambiente en el que los miembros de la organización están relacionados. Pues cuando los colaboradores están motivados, el clima organizacional progresa y produce relaciones satisfactorias, basadas en actitudes de ánimo, preocupación, cooperación sin restricciones, etc. (Chiavenato, 2009) Esto es percibido como la calidad del entorno laboral donde

influye la conducta y la estimulación de las personas empleadas en él, haciendo hincapié en las características organizativas, psicológicas y, en algunos casos, en ambas consistentes. Así mismo presenta las siguientes dimensiones que serán utilizadas en la presente investigación:

Condiciones físicas, que involucran elementos del ambiente donde se realiza el trabajo como, por ejemplo: la luminosidad, el ruido, los espacios, la ubicación de los colaboradores y todo lo que ayude a fortalecer el bienestar de los trabajadores, puesto que son el factor importante que hace que toda entidad cumpla sus objetivos y que sean competentes en esta sociedad globalizada.

Condiciones sociales, donde destacan las relaciones humanas dentro de la organización. Pues, abordan la vivencia del colaborador en su día a día dentro de la organización; además de involucrar elementos y obligaciones sociales, presentes intrínsecas como exteriormente en los actores, quienes intensifican la cordialidad entre el colaborador y el empleador.

En tanto, las organizaciones actuales están inmersas en contextos globales altamente dinámicos que requieren de equipos de trabajo efectivos para sobrevivir y crecer, por lo que es necesario encontrar estrategias para lograrlo, (Cardona Triana & Trejos Parra, 2020). En otras palabras, el desarrollo de un buen clima laboral, también implica propiciar la complacencia de ser parte de la entidad, lo cual favorece en la conservación del equilibrio de lo personal y profesional, ofreciendo proporciones de desarrollo, entre otros componentes que ayudan para conseguir los objetivos dentro de las entidades.

De la misma forma, el clima organizacional constituye el indicador de cómo los trabajadores perciben los aspectos inmerso en la entidad, de acuerdo con la proposición que hacen los empleadores para el desempeño de sus trabajadores, de tal manera que apunten a alcanzar los objetivos y, por ende, lograr el mejoramiento de la productividad de los mismos (López Sánchez & Castiblanco Melo, 2021). Alcanzar un este nivel, supone uno de los objetivos que debe enfrentar toda entidad a nivel organizacional, para que cada trabajador pueda sentirse confortable en ambiente de trabajo y de esta manera le permita entregar un rendimiento al máximo en el desarrollo de sus funciones.

Dicho de otra manera, el rendimiento incluye la combinación del comportamiento de los empleados y la productividad como características básicas

que, para el logro de los objetivos organizacionales a través de la mejora continua, ya que permite identificar los puntos débiles y mejorar el trabajo individual de cada colaborador, (Lysenko & Vazquez, 2020). Esto ayudará a un mejor trabajo en equipo entre el empleador y el colaborador.

Asimismo, un buen clima organizacional, propicia la obtención de logros, y por ende el desarrollo y éxito en la gestión organizacional donde la inteligencia emocional, la planificación de actividades, la confianza y la forma positiva de resolver problemas, repercuten directamente en el desarrollo profesional y organizacional de los empleados (Rosiles Villalobos et al., 2020). También contribuye al desarrollo personal, estrés y potenciar la creatividad lo cual también ayuda en la salud de cada colaborador y disminuye su rotación laboral.

Es importante mencionar que el valor de las organizaciones contribuye a mejorar la productividad de los trabajadores del conocimiento, y explorar las interrelaciones entre la producción, la complacencia de los empleados y otros parámetros de valor (Jensen & van der Voordt, 2020). Es por esto que la productividad influye positivamente en la satisfacción laboral y que los conocimientos sobre las interrelaciones con otros parámetros de valor son todavía limitados.

Se precisa señalar también que, las organizaciones a nivel mundial están acogiendo gradualmente cambios, de acuerdo a las propensiones del mercado, no obstante, son pocas las que efectúan nuevos cambios para la gestión del talento humano dentro de las mismas, que los haga sentir motivados para realizar las actividades asignadas, ya que el desarrollo de sus funciones con esmero, son poco valoradas, creando una insatisfacción laboral que resta la productividad de la organización (Bohórquez et al., 2020). La motivación debe considerarse en todas las instituciones u organizaciones, para alcanzar resultados efectivos en sus empleados, para que todas sus funciones a cargo, sean ejecutadas mediante teniendo en cuenta el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

En este sentido, se puede señalar que, los empleados de primera línea de la industria de servicios son la primera conexión entre las empresas y los consumidores (Fang et al., 2019). Por lo tanto, su rendimiento suele representar la imagen de la empresa, por tanto, una organización tiene que saber cómo crear un buen clima laboral, ayudar a los supervisores a utilizar el liderazgo para influir en

los empleados y animar a los empleados a fijarse objetivos para que no se produzca una pérdida de funcionamiento de la organización a causa de la rotación de empleados, pues muchas de las investigaciones han señalado que el liderazgo de los supervisores influye el rendimiento laboral y el comportamiento de los empleados.

Por estas razones, la productividad involucra a la efectividad y eficacia en el cometido profesional de los empleados; donde la efectividad consiste en lograr objetivos con la mínima utilización de recursos y la eficacia abarca el cumplimiento de las metas establecidas por la organización, empleando los recursos que sean necesarios (Koontz et al., 2012). Por consiguiente, los autores señalan que la productividad laboral tiene las siguientes dimensiones:

Efectividad, cuyo significado aborda el trabajo sobre las cosas “idóneas”; que aportan valor agregado a la organización y que favorecen al cumplimiento de objetivos. Actualmente, pocas son las organizaciones son efectivas al momento de concretar un trabajo, puesto que desconocen los objetivos organizacionales.

Eficacia, involucra el cumplimiento objetivo de la entidad, sin importar el financiamiento para los mismos. Hay que tener en cuenta, que la implementación de estrategias, serán eficaces, según el nivel de cumplimiento de los objetivos, basándose en la calidad y la oportunidad más que en los costos.

III. METODOLOGÍA

En el presente estudio se utilizó el enfoque cuantitativo, puesto que se hará uso de la estadística para determinar la hipótesis, así como los objetivos planteados en la misma, con la finalidad de implantar patrones de comportamiento y tratar teorías (Babativa Novoa, 2017).

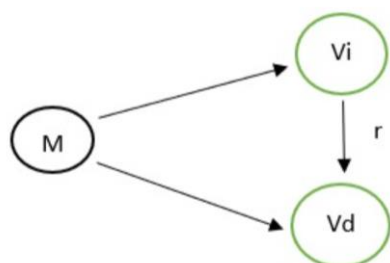
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, puesto que solo se enfoca en los fundamentos teóricos, sin considerar aspectos prácticos que se relacionen con el tema (Arias Gonzales, 2020). La cual tiene como finalidad enriquecer la comprensión del fenómeno en estudio.

Asimismo, tiene un diseño no experimental, transaccional - correlacional, porque su finalidad es corroborar el nivel de asociación que existe en sus dos variables en un contexto específico, el cual está asociado a los objetos en estudio, mediante un patrón predecible para el grupo o población tratada (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Representado gráficamente de la siguiente manera.

Figura 1.

Diseño no experimental, transaccional - correlacional



Donde:

M: Muestra

Vi: Variable Clima Laboral

Vd: Variable Productividad

R: Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

El clima laboral es el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo (Universidad Internacional de La Rioja, 2022).

Para esta variable se consideran las siguientes dimensiones: a). condiciones físicas cuyos indicadores son el ambiente físico y los recursos materiales; b). condiciones sociales, la cual tiene como indicadores, organización, liderazgo, comunicación, satisfacción y compromiso.

La productividad laboral es un importante indicador económico que está estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida dentro de una economía. (International Labour Organization, 2021).

Para esta variable se consideran las siguientes dimensiones: a). efectividad cuyos indicadores son: planificación de los objetivos, cumplimiento de los objetivos, evaluación periódica, motivación y reconocimiento; por otro lado, b). eficacia, la cual tiene como indicadores, cumplimiento del logro del objetivo con la menor cantidad de recursos, resultados alcanzados y tiempo para potenciar habilidades.

3.3. Población, muestra y muestreo

En esta investigación se estableció una población de 30 colaboradores, que laboran actualmente en una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

Por su parte López Roldán & Fachelli (2015), menciona en su libro, que si la población es menor a cincuenta (50) individuos la muestra debe ser igual. Así mismo se corroboró que solo hay 30 colaboradores que forman parte de la población, mismos que serán parte de la muestra para realizar el presente estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por otro lado, esta investigación utilizó como técnica a la encuesta, la cual sirvió para recolección de datos de esta investigación. (Arias Gonzales, 2020). Es preciso resaltar que esta técnica ayudó a analizar, mediante la estadística, datos concretos sobre la percepción de las personas tomadas como muestra, respecto al tema de estudio y por consiguiente para constituir un factor clave en la toma de decisiones.

Así mismo esta técnica empleó como instrumento el cuestionario el cual estuvo desarrollado por preguntas claras y precisas, lo que nos ayudará a obtener respuestas con la información necesaria (López-Roldán & Fachelli, 2015). Este

instrumento ha trascendido en el ámbito de la investigación científica, ayudando a generar información valiosa para muchas de las investigaciones y por ende a la toma de decisiones en diversas organizaciones que han sido objeto de estudio.

3.5. Procedimientos

En una primera instancia se elaboró la matriz de operacionalización de variables, con cual se elaboró el marco teórico en relación con las variables, sus dimensiones e indicadores para posteriormente construir el instrumento que serán aplicados a la muestra al recojo de la información.

Después se construyó la matriz de consistencia para medir el nivel de relación existente entre el título de la investigación, la formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, variables, población y muestra, tipo de estudio y diseño de investigación.

Posteriormente se procedió a construir el instrumento con los ítems para cada variable los cuales serán validados por 5 expertos que determinarán confiabilidad para la aplicación de los mismos.

En cuanto a las gestiones realizadas con una Unidad Ejecutora, Cajamarca se le extenderá la carta de solicitud al director de dicha entidad, solicitando autorización para la aplicación de la encuesta a los colaboradores que constituyen la muestra.

Finalmente se realizará el procesamiento de los datos recogidos, en el software SPSS V 26, del cual se tendrá los valores para el análisis estadístico inferencial del tratamiento de las variables.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis está conformado por las pruebas no paramétricas, utilizando el coeficiente de Spearman (ρ), puesto que es una adecuada para una muestra pequeña, además porque ayudará a corroborar el nivel de correlación entre las variables abordadas en el estudio (Montes Díaz et al., 2021).

También se empleó el coeficiente de Alfa de Cronbach, para corroborar el grado de confianza del instrumento el cual es aplicado como una prueba piloto a un conjunto de individuos que tienen la misma característica que la muestra empleada para la investigación (Tuapanta Dacto et al., 2017).

Así mismo, se empleó a la estadística descriptiva con la finalidad organizar, presentar, analizar e interpretar los datos referidos a las variables en estudio, los

cuales fueron obtenidos de las encuestas aplicadas de (MATOS URIBE et al., 2020).

De igual manera, se empleó la estadística inferencial, con el objetivo de que se infiere, a partir de los resultados, alguna teoría o afirmación y esta a su vez se generalice para la población completa (Rincón, 2019)

3.7. Aspectos éticos

El desarrollo de este estudio, se basó en los sucesivos criterios éticos: responsabilidad, entendiéndose como un valor que caracteriza cierto tipo de experiencias subjetivas, por lo que este aspecto permitirá que se efectúen con los objetivos de este proyecto, en tiempo y forma (Escobar, 2018). Teniendo en cuenta que este criterio ético se mantuvo durante todo el trayecto de la investigación; por otro lado, tenemos al principio de integridad, cuyos valores se encuentran integrados en otros principios con todos los individuos que participaron en este proceso de investigación (Ventura & Oliveira, 2022). Además, se tomó en cuenta principios éticos que contemplan el respeto hacia las personas (Espinoza Freire & Calva Nagua, 2020) y la honestidad para con la comunidad científica y la sociedad, tales como: a) principio de autonomía, donde el ser humano es libre de actuar con capacidad de autodeterminación, asumiendo responsabilidad en sus actos por lo que se respetó el actuar de cada persona que intervino en el transcurso de la recolección de datos (Flores Morales, 2018).

Por último, se consideró las normas APA en su séptima edición, para citar trabajos previos como teorías, referentes a las variables de la investigación (Viorato Romero & Reyes García, 2019).

IV.RESULTADOS

Tabla 1.

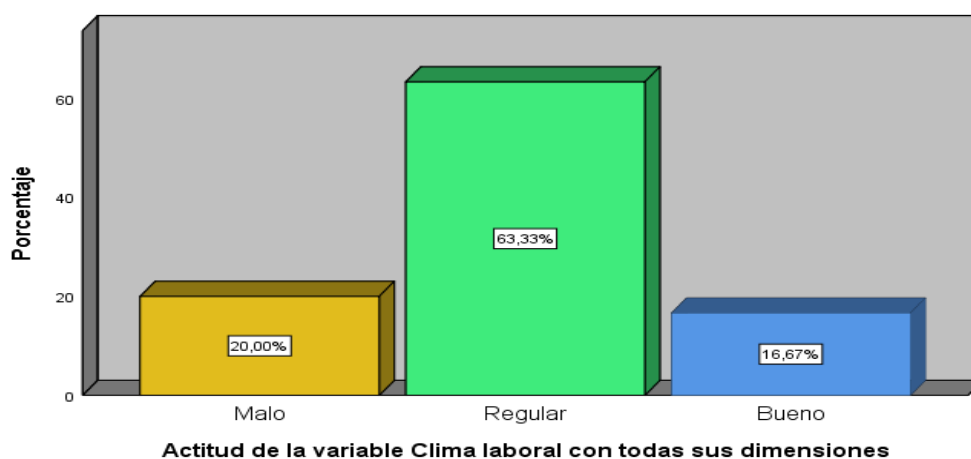
Actitud de la variable clima laboral con todas sus dimensiones

Valoración	Intervalos	F	%
Malo	10 - 15	6	20,00
Regular	16 - 24	19	63,33
Bueno	25 - 29	5	16,67
Total		30	100,0

Fuente: Cuestionario tipo Likert aplicado a una Unidad Ejecutora, Cajamarca

Figura 2.

Actitud de la variable clima laboral con todas sus dimensiones



Fuente: Cuestionario tipo Likert aplicado a una Unidad Ejecutora, Cajamarca

De la tabla y figura 1 del total de encuestados se puede apreciar que un 63.33% califica la variable clima laboral como regular, mientras que un 20.00% como malo y solo un 16.67% del total la perciben como buena; esto quiere decir, que una Unidad Ejecutora, Cajamarca tiene un clima regular de acuerdo a sus dimensiones. Esto se vio reflejado en el hecho que en la institución aún existen ciertas discrepancias y falta de un local propio.

Tabla 2.

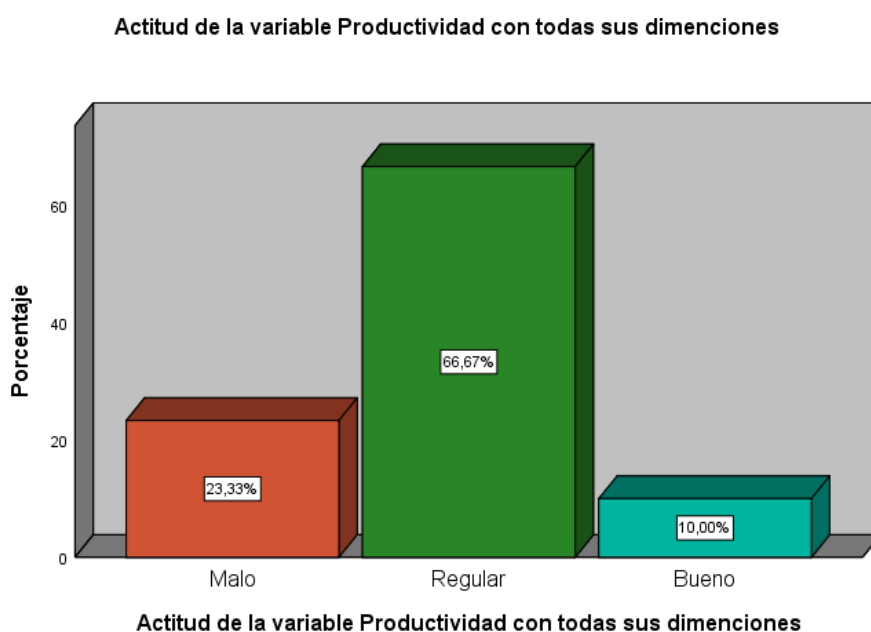
Actitud de la variable productividad con todas sus dimensiones

Valoración	Intervalos	F	%
Malo	10 - 16	7	23,33
Regular	17 - 23	20	66,67
Bueno	24 - 26	3	10,00
Total		30	100,0

Fuente: Cuestionario tipo Likert aplicado a una Unidad Ejecutora, Cajamarca

Figura 3.

Actitud de la variable productividad con todas sus dimensiones



Fuente: Cuestionario tipo Likert aplicado a una Unidad Ejecutora, Cajamarca

Como se observa en la tabla y la figura 2, del total de los encuestados los encuestados un 66.67% perciben a la variable Productividad con un nivel regular, mientras que un 23.33% la califica como mala y un 10.00% considera que es buena. Esto se ha visto reflejado que, si bien es cierto una Unidad Ejecutora, Cajamarca cumple con los objetivos planteados, pero no en su totalidad a causa de los constantes cambios en su dirección general.

Tabla 3.

Relacion de las dimensiones de clima laboral y de productividad

			Dim_efectividad	Dim_eficacia
Rho de Spearman	DIM_CONDICIONES_FISICAS	Coeficiente de correlación	,617**	,684**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	30	30
	DIM_CONDICIONES_SOCIALES	Coeficiente de correlación	,739**	,711**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		N	30	30

Fuente: Cuestionario tipo Likert aplicado a una Unidad Ejecutora, Cajamarca

Según los resultados obtenidos en la tabla 3 se infiere que la relación entre la dimensión condiciones físicas y efectividad alcanza un coeficiente de 0.617, al igual que con la dimensión condiciones sociales con eficacia un coeficiente de 0.684 lo que indican que existe una relación positiva media de las dimensiones variable clima laboral con las de productividad. Del mismo modo se obtuvo un nivel de significancia 0.000 lo que indica que el coeficiente es significativo al 100% sin margen de error.

Tabla 4.

Relación de la variable clima laboral en la variable productividad

			Correlaciones	
			Actitud de la variable Clima laboral con todas sus dimensiones	Actitud de la variable Productividad con todas sus dimensiones
Rho de Spearman	Actitud de la variable Clima laboral con todas sus dimensiones	Coefficiente de correlación	1,000	,595**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30

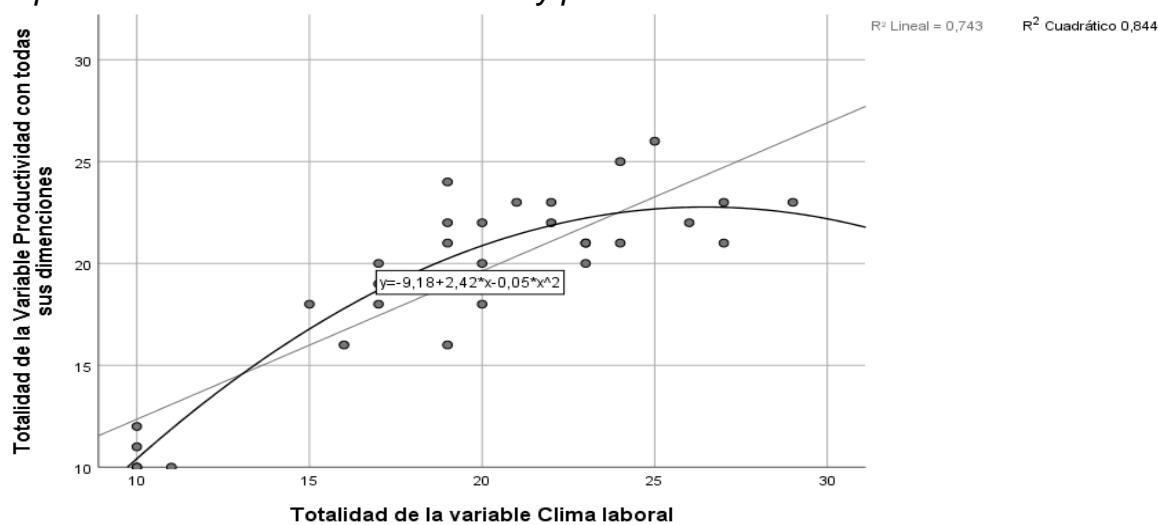
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario tipo Likert aplicado a una Unidad Ejecutora, Cajamarca

Según los resultados obtenidos en la tabla 4 se infiere que la relación entre la variable clima laboral y productividad alcanza un coeficiente de 0.595 lo que indican que existe una relación positiva media entre la variable clima laboral en relación a la variable productividad. Así mismo se obtuvo un nivel de significancia 0.001 lo que indica que el coeficiente es significativo al 99%.

Figura 4.

Dispersión de la variable clima laboral y productividad



Fuente: Cuestionario tipo Likert aplicado a una Unidad Ejecutora, Cajamarca

De igual manera se puede observar que en este grafico muestra la relación con tendencia positiva de la variable clima laboral en la productividad. Lo cual demuestra que si se tiene un buen clima laboral mejorara la productividad laboral de los colaboradores.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

En relación al tema, Mori et al. (2022), plantearon en su artículo, determinar la influencia que existe entre el apoyo de un supervisor y el empeño de los empleados, donde se aplicó un cuestionario a 15.158 empleados de siete empresas de Japón, obteniendo como resultado que, la productividad laboral va depender del ambiente de trabajo en el cual se desempeña un colaborador. Del mismo modo, respecto a los resultados obtenidos en la presente investigación, se obtuvo también que existe una influencia positiva entre las variables estudiadas (Ver tabla 4)

De igual manera, Lindeberg et al. (2022), en su investigación, plantearon como propósito, explicar la relación entre los cambios del entorno de trabajo y el desarrollo del rendimiento organizativo basado en actividades; obteniendo como resultado que un cambio en el entorno físico de trabajo tiene una relación más fuerte con el desarrollo de la productividad organizativa y un cambio en el entorno social de trabajo tiene una relación más fuerte con el desarrollo del bienestar organizativo que un cambio en las otras dimensiones del entorno de trabajo. Este trabajo ofrece un modelo de investigación sencillo pero holístico, al igual que la presente investigación, puesto que en ambos se analizaron los resultados entre las distintas dimensiones del entorno laboral, permitiendo adoptar medidas concretas y específicas como parte de las sugerencias a partir de los mismos.

Así mismo, Cheung et al. (2022), en su investigación, hicieron énfasis en que el sector de la construcción es conocido por su escasa conciliación de la vida laboral y familiar debido a su fuerte cultura de largas jornadas de trabajo, horarios atípicos y duración variable del trabajo. La literatura existente sobre el sector de la construcción destaca el mal equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo cual constituye un factor de estrés laboral que conduce a un bajo nivel de compromiso organizativo. Este estudio aborda esta problemática, utilizando el modelo de la Herramienta de Evaluación del Estrés Acortada, basado en la teoría del estrés laboral, para describir los mecanismos subyacentes de cómo el WLB afecta al CO a través del efecto de mediación del bienestar psicológico de los trabajadores, lo cual está estrechamente relacionado con los resultados obtenidos en la presente

investigación, puesto que el colaborador manifiesta que los constantes cambios generan cierto tipo de estrés lo cual influye directamente en su rendimiento.

De modo similar, Li (2022), expresa que el capital humano desempeña un papel importante en el proceso de planificación fiscal de las empresas y, por lo tanto, la capacidad de una empresa para atraer, retener y motivar a los empleados con talento, es un determinante potencial de los resultados de la planificación fiscal. Esta investigación se relaciona directamente con los resultados obtenidos respecto a la satisfacción de los empleados, ya que influye directamente en los resultados fiscales de una empresa al reducir la rotación del departamento fiscal.

Por otro lado, Paros et al. (2022), en su artículo plantearon, impulsar el logro de los objetivos del proyecto mediante el uso instrumental de las competencias generacionales a pesar de los entornos temporales y provisionales del equipo de proyecto; lo cual ayuda a los líderes de los equipos de proyecto a aprovechar las diversas competencias generacionales de los colaboradores para maximizar los resultados. Esta investigación guarda relación en base a los resultados obtenidos en el hecho que, si el líder de la organización adopta las competencias generacionales, ayuda a aumentar la productividad de los miembros del equipo.

De igual forma, Nuutinen et al. (2022), en su estudio, revelaron que el agotamiento emocional estaba asociado a una menor productividad de los empleados, mientras que el compromiso laboral no lo estaba. Además, los resultados indicaron que el control del trabajo estaba relacionado con una mayor productividad a través de un menor nivel de agotamiento emocional. Este estudio guarda relación con la presente tesis en lo que respecta a la importancia del control del trabajo para fomentar tanto la productividad de los empleados como una percepción más positiva de los recursos que se le ofrecen en el mismo.

También, Khatri et al. (2022), en su estudio, destacan la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, pues se examina la relación entre el equilibrio del trabajo y la vida privada conjuntamente con la felicidad. Centrarse en las actividades físicas y la salud en el lugar de trabajo, entre las diversas formas de salud de los empleados, es una manera de garantizar la salud y la productividad de los mismos. Al igual que el presente estudio, los resultados ayudaron a estimar que el equilibrio entre el trabajo y la vida del empleado se mide por la inversión mental

y física del empleado en el lugar de trabajo, lo cual influye directamente en su desempeño.

Cabe mencionar que Prodanova & Kocarev (2022), siguiendo los marcos teóricos fundamentales de la motivación, los autores sostienen que las tareas del trabajo a distancia y el entorno determinan en gran medida la productividad y la satisfacción de los empleados, que a su vez influyen en su intención de seguir trabajando desde casa una vez que se relajen las restricciones. Esta pesquisa se relaciona con la presente investigación en el hecho de que la productividad laboral en gran parte depende del entorno laboral, donde los colaboradores se sienten a gusto para realizar sus funciones.

En este entender, Ling et al. (2022), mencionan que los factores situacionales del trabajo, como los tipos de tareas, las relaciones interpersonales en los equipos, las acciones de los supervisores y las oportunidades de ascenso, se clasifican en las categorías de características del trabajo, características del entorno social, liderazgo y prácticas organizativas. Muchos de los factores situacionales del trabajo están presentes y se ha comprobado, según los resultados obtenidos en la presente investigación, que están significativamente relacionados con la productividad laboral misma que genera resultados positivos en el trabajo.

Respecto al objetivo general de esta investigación, tenemos a Leonova Irina S. et al. (2021), cuyo objetivo fue determinar lo que impulsa el logro de la eficiencia del lugar de trabajo y la satisfacción de los trabajadores, para esto se pidió la colaboración de 370 empleados los cuales llenaron un cuestionario y ayudados de la herramienta SPSS se pudieron analizar sus resultados, los cuales demuestran la existencia de una relación directa entre el clima laboral, la productividad y empoderamiento de los empleados. Este trabajo, en relación a la presente investigación concuerdan en la confirmación de la hipótesis, en la que demuestra la influencia considerable y significativamente del clima laboral sobre la productividad de los colaboradores.

Por otro lado, Fein et al. (2021), en su pesquisa, plantearon como principal objetivo, investigar el rol mediador de sus atribuciones de los empleados sobre la eficacia del líder en las relaciones entre las percepciones del clima ético y la justicia organizativa y los tipos de rendimiento positivos y negativos, para lo cual se examinó las asociaciones del clima ético con el rendimiento tanto positivo y

negativo de los empleados en base a la eficacia del líder, en consecuencia se aplicó la encuesta online la cual fue realizada a 2,486 empleados rumanos, obteniendo como resultado que la eficacia del líder funciona como mediador, para que de esta manera el colaborador pueda mejorar su productividad y rendimiento laboral. Esta investigación en relación a la presente tesis, también tuvo como objetivo medir la relación entre las variables que se abordan, teniendo como resultado la confirmación de la hipótesis positiva.

Así mismo, Dávila Morán et al. (2021), en su artículo, plantearon como objetivo, establecer la influencia que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción de una empresa industrial peruana, utilizando el enfoque cualitativo y diseño experimental correlacional, en el cual se empleó como muestra a 316 trabajadores de la entidad, mismos que llenaron un cuestionario, dando como resultado de análisis, la confirmación de que el clima organizacional influye directamente en la productividad de los trabajadores. Este estudio y los resultados obtenidos en la presente investigación, corroboraron que existe una relación significativa entre clima laboral y la productividad de los colaboradores.

De igual forma, a nivel nacional Andrade Cordova (2022), planteó como objetivo de su investigación, establecer como repercute el clima organizacional en área de trabajo administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, haciendo uso de la metodología de investigación correlacional no experimental, y aplicando una encuesta aplicada a 62 trabajadores administrativos de dicha entidad, obteniendo como resultado la demostración de que la variable independiente, influye directamente sobre la dependiente. Del mismo modo, este trabajo de investigación se relaciona con la presente tesis en el hecho que se logró demostrar que existe una incidencia que refleja positivamente la relación entre las variables en estudio.

En tanto Carhuapoma Carlos (2021), planteó como objetivo, en su investigación, conocer el nivel de complacencia laboral y su relación directa con la productividad de los empleados de la Caja Municipal de ahorro y crédito de Lima, aplicando un diseño no experimental con enfoque cuantitativo correlacional y una encuesta aplicada a 108 colaboradores de las diferentes oficinas de la ciudad de Lima, obteniendo como resultado del análisis estadístico, la existencia de una relación significativa de la variable independiente hacia la variable dependiente, lo

cual, en relación a los resultados obtenidos, confirma una vez más la hipótesis planteada en la presente de investigación.

De la misma forma Verde Gonzales, (2021) en su tesis planteó como objetivo, determinar la influencia existente del clima organizacional con respecto al rendimiento laboral de los trabajadores de la UGEL de Tocache, aplicando un diseño no experimental con una encuesta en la que posterior a su análisis se demostró que hay dependencia directa de la variable independiente sobre la dependiente. En comparación a los resultados obtenidos, se pudo afirmar que el clima laboral influye directa y positivamente en la productividad de los trabajadores, esto se ha visto reflejado en la percepción que han tenido los mismos con respecto al análisis de las dimensiones de ambas variables.

Finalmente, Cunya Nima (2021), en su trabajo de investigación, planteó como objetivo principal, determinar la influencia del clima laboral y el trabajo organizacional en la constructora de la ciudad de Piura, para lo cual utilizó el diseño correlacional, teniendo la colaboración de 98 trabajadores a los que se aplicó un cuestionario, dando como resultado de su análisis que, hay correlación directamente significativa con respecto al clima y compromiso organizacional. De esta manera también se puede corroborar una vez más el planteamiento de la hipótesis principal de la investigación, ya que los resultados obtenidos, sugieren que hay relación directa y positiva entre las variables.

En resumen, en lo que respecta a la variable clima laboral, se tuvo como resultado de que el 63% de los encuestados lo percibe como regular, esto debido a que aún existe, cierta tendencia al trabajo rotativo del director de la entidad, así como de su equipo de gestión en las diferentes áreas de una Unidad Ejecutora, Cajamarca, lo cual repercute directamente en la productividad laboral de los mismos.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general, se logró determinar que existe una relación positiva media entre la variable clima laboral y productividad, puesto que se obtuvo un coeficiente de Rho de 0.595 y un nivel de significancia de 0.001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis positiva.
2. En lo que respecta al primer objetivo específico, se obtuvo que, del total de encuestados, 63.33% califica la variable clima laboral como regular, mientras que un 20.00% como malo y solo un 16.67% del total la perciben como buena; con lo que se afirma que, una Unidad Ejecutora, Cajamarca tiene un clima regular a causa de que aún existen ciertas discrepancias y sumado a ello la falta de un local propio para tener ambientes adecuados para el desarrollo de las funciones.
3. En lo concerniente al segundo objetivo específico, se obtuvo que, del total de encuestados, el 66.67% perciben a la variable Productividad con un nivel regular. Esto se ha evidenciado en el hecho de que se cumple con los objetivos planteados, pero no en su totalidad a causa de los constantes cambios en su dirección general por temas políticos.
4. Finalmente, para el tercer objetivo específico, consiguió como resultados que la relación entre la dimensión condiciones físicas con efectividad alcanza un coeficiente de 0.617, al igual que la dimensión condiciones sociales con eficacia con un coeficiente de 0.684 lo que indican que existe una relación positiva media de las dimensiones de la variable clima laboral con las de productividad. Lo que indica que, si se promueve un buen clima laboral se tendrá una mejor productividad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere, a la directora de una Unidad Ejecutora, Cajamarca, que siga impulsando la motivación de los colaboradores, puesto que actualmente, es un factor principal para generar la productividad en toda la organización y sobre todo el progreso continuo de la misma.
2. Al equipo de gestión, liderado por la directora de una Unidad Ejecutora, Cajamarca, realicen las gestiones necesarias para adquirir un local propio y que este contemple los ambientes idóneos para el desarrollo de las funciones de sus colaboradores.
3. Al jefe de recursos humanos adquirir el servicio de un coaching para ayudar a los colaboradores a potenciar sus habilidades y con ello mejorar su productividad laboral.
4. Finalmente, al jefe del área de recursos humanos, seguir promoviendo capacitaciones y charlas motivacionales sobre desempeño laboral a todos los colaboradores de la organización.

REFERENCIAS

- Andrade Cordova, N. C. (2022). *Impacto del clima laboral respecto a la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica, 2020*. Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Métodos de investigación online Herramientas digitales para recolectar datos*.
- Babativa Novoa, C. A. (2017). *Investigación cuantitativa* (1st ed.). Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigación%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bohórquez, E., Pérez, M., & Caiche, W. (2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. 1–9.
- Cardona Triana, C. P., & Trejos Parra, J. J. (2020). *Qualitative study of experiential learning for organizational work teams*. 3–82.
- Carhuapoma Carlos, R. E. (2021). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima - 2021*. Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Cheung, C. M., Bowen, P., Cattell, K., & Davis, J. (2022). How the Well-Being of Construction Professionals Mediates the Effect of Work–Life Balance on Their Commitment to the Organization. *Journal of Management in Engineering*, 38(4). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0001053](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0001053)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda edición).
- Cunya Nima, C. M. (2021). *Clima laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa constructora de Piura*. Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Escobar, L. (2018). La responsabilidad como valor esencial durante la formación escolar. *Cultura Educación y Sociedad*, 9(3), 493–498. <https://doi.org/10.17981/culteducosoc.9.3.2018.58>

- Espinoza Freire, E., & Calva Nagua, X. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 333–340. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-333.pdf>
- Fang, C.-H., Fang, C.-L., Chao, R.-F., & Lin, S.-P. (2019). Paternalistic Leadership and Employees' Sustained Work Behavior: A Perspective of Playfulness. *Sustainability*, 11(23), 6650. <https://doi.org/10.3390/su11236650>
- Fein, E. C., Tziner, A., & Vasiliu, C. (2021). Perceptions of ethical climate and organizational justice as antecedents to employee performance: The mediating role of employees' attributions of leader effectiveness. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.11.003>
- Flores Morales, J. A. (2018). El valor de la honestidad en los trabajos académicos. *Phainomenon*, 17(1), 87–95. <https://doi.org/10.33539/phai.v17i1.1280>
- Foncubierto-Rodríguez, M.-J. (2022). Influence of the entrepreneur's personal values in business governance style and their relationship with happiness at work. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 592–617. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0197>
- Gashi, A., Kutllovci, E., & Zhushi, G. (2022). E-work evaluation through work–life balance, job effectiveness, organizational trust and flexibility: evidence from Kosovo during COVID-19. *Employee Relations: The International Journal*, 44(2), 371–385. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2021-0136>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Ibáñez, J. E. (2019, May 27). *Buen clima laboral fortalece productividad de empresas*. Diario La República.
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2022). *Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa*. 1–8.
- International Labour Organization. (2021). *Estadísticas sobre la productividad laboral*. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/>
- Jensen, P. A., & van der Voordt, T. (2020). Productivity as a value parameter for FM and CREM. *Facilities*, 39(5/6), 305–320. <https://doi.org/10.1108/F-04-2020-0038>

- Khatri, B., Arora, S., & Goyal, A. (2022). Association between Outcomes of Physical activities and Sports on Work-Life Balance of Employees. *International Journal of Human Movement and Sports Sciences*, 10(2), 316–323. <https://doi.org/10.13189/saj.2022.100223>
- Koontz, H., Wehrich, H., & Cannice, M. (2012). *ADMINISTRACION UNA PERSPECTIVA GLOBAL Y EMPRESARIAL* (14^a edición).
- Leonova Irina S., Pesennikova-Sechenov Elena V., Legky Nikolay M., Prasolov Valeriy I., Krutskikh Irina A., & Mohammad Zayed Nurul. (2021). Strategic Analysis of the Motivation on Employees Productivity: A Compensation Benefits, Training and Development Perspective. *Academy of Strategic Management Journal*, 1–11.
- Li, J. (2022). The effect of employee satisfaction on effective corporate tax planning: Evidence from Glassdoor. *Advances in Accounting*, 57, 100597. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2022.100597>
- Lindeberg, P., Saunila, M., Lappalainen, P., Ukko, J., & Rantanen, H. (2022). The relationship of physical, digital and social work environment changes with the development of organizational performance in the activity-based work environment. *Facilities*, 40(15/16), 72–88. <https://doi.org/10.1108/F-07-2021-0061>
- Ling, F. Y. Y., Zhang, Z., & Tay, S. Y. L. (2022). Effect of job situational factors on work outcomes of facilities managers. *Facilities*, 40(1/2), 76–97. <https://doi.org/10.1108/F-08-2020-0101>
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA* (1st ed., Vol. 1). https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf
- López Sánchez, N. M., & Castiblanco Melo, K. A. (2021). *CLIMA LABORAL COMO FACTOR INFLUYENTE EN EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD: CASO UNIÓN SOLUCIONES S.A.S.* 1–15.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA*. <https://ddd.uab.cat/record/129382>
- Lysenko, E., & Vazquez, L. S. (2020). Research of organisational environment for staff performance improving: case of the small Trade Metal Company, Yekaterinburg, Russian Federation. *International Journal of Economic Policy*

in *Emerging Economies*, 13(4), 373.
<https://doi.org/10.1504/IJEPEE.2020.109577>

- MATOS URIBE, F. F., CONTRERAS CONTRERAS, F., & OLAYA GUERRERO, J. C. (2020). *Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del SPSS* (1st ed.). ASOCIACIÓN DE BIBLIOTECÓLOGOS DEL PERÚ.
<http://eprints.rclis.org/40470/1/ESTADISTICA%20DESCRIPTIVA.pdf>
- Montes Díaz, A., Ochoa Celis, J., Juárez Hernández, B., Vazquez Mendoza, M., & Díaz León, C. (2021). *Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia*. 1–4.
- Mori, T., Nagata, T., Nagata, M., Odagami, K., & Mori, K. (2022). Perceived Supervisor Support for Health Affects Presenteeism: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4340. <https://doi.org/10.3390/ijerph19074340>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G., & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Services Research*, 22(1), 637. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Nuutinen, S., Ahola, S., Eskelinen, J., & Kuula, M. (2022). How job resources influence employee productivity and technology-enabled performance in financial services: the job demands–resources model perspective. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(2), 233–252. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-01-2021-0014>
- Paros, A., Kelly, P. S., & Sprinkle, T. A. (2022). Enhancing project team outcomes despite provisional work: a discussion to leverage cross-generational advantages. *Team Performance Management: An International Journal*, 28(3/4), 191–204. <https://doi.org/10.1108/TPM-08-2021-0059>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda.* 5–25.

- Prodanova, J., & Kocarev, L. (2022). Employees' dedication to working from home in times of COVID-19 crisis. *Management Decision*, 60(3), 509–530. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2020-1256>
- Pylväs, L., Li, J., & Nokelainen, P. (2022). *Professional Growth and Workplace Learning* (pp. 137–155). https://doi.org/10.1007/978-3-030-89582-2_6
- Rincón, L. (2019). *Una introducción a la estadística inferencial* (1st ed.). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://lya.fciencias.unam.mx/lars/Publicaciones/ei2019.pdf>
- Rosiles Villalobos, A., Lugo Ramírez, L. A., Clara Zafra, M. Á., & Ramírez Dolores, C. A. (2020). *Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México*. 1–18.
- Saleh, M. O., Eshah, N. F., & Rayan, A. H. (2022). Empowerment Predicting Nurses' Work Motivation and Occupational Mental Health. *SAGE Open Nursing*, 8, 237796082210768. <https://doi.org/10.1177/23779608221076811>
- Sirola, P., Haapakangas, A., Lahtinen, M., & Ruohomäki, V. (2022). Workplace change process and satisfaction with activity-based office. *Facilities*, 40(15/16), 17–39. <https://doi.org/10.1108/F-12-2020-0127>
- Tuapanta Dacto, J. V., Duque Vaca, M. A., & Mena Reinoso, A. P. (2017). ALFA DE CRONBACH PARA VALIDAR UN CUESTIONARIO DE USO DE TIC EN DOCENTES UNIVERSITARIOS. *ESPOCH FADE*, 37–48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Universidad Internacional de La Rioja. (2022). *¿Qué es el clima laboral u organizacional y cómo fomentarlo?* <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
- Ventura, M., & Oliveira, S. C. de. (2022). Integridade e ética na pesquisa e na publicação científica. *Cadernos de Saúde Pública*, 38(1). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00283521>
- Verde Gonzales, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, 2020*. Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo.

Viorato Romero, N. S., & Reyes García, V. (2019). La ética en la investigación cualitativa. *Revista CuidArte*, 8(16), 35–43.
<https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.16.70389>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	El clima laboral es el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo. Universidad Internacional de La Rioja, (2022).	Es el grado en que se desarrolla el trabajo en el ambiente físico, así como a nivel organizacional con los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca	Condiciones físicas	Ambiente físico	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi siempre (3) Siempre
				Recursos materiales	
			Condiciones Sociales	Organización	
				Liderazgo	
				Comunicación	
Satisfacción					
Compromiso					
Productividad	La productividad laboral es un importante indicador económico que está estrechamente vinculado al crecimiento económico, la competitividad y el nivel de vida dentro de una economía. International Labour Organization, (2021).	Está relacionado con el grado de efectividad y eficiencia con el que se desenvuelve el colaborador, lo cual repercute directamente en su productividad	Efectividad	Planificación de los objetivos	Escala de Likert (1) Nunca (2) Casi siempre (3) Siempre
				Cumplimiento de los objetivos	
				Evaluación periódica	
				Motivación	
			Eficacia	Reconocimiento	
				Cumplimiento del logro de los objetivos con la menor cantidad de recursos	
				Resultados alcanzados	
Tiempo para potenciar habilidades					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento de recolección de datos cuestionario de la variable Clima Laboral

Instrucciones: Estimado colaborador sírvase desarrollar el presente cuestionario marcando con una (x) la alternativa que considere necesaria para cada ítem, se pide su colaboración con la mayor honestidad posible para responderlo, se agradece anticipadamente la participación.

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
Condiciones Físicas				
1	Cuenta con un ambiente para desarrollar sus funciones de forma activa			
2	Cree usted que las instalaciones donde realiza su labor son las adecuadas.			
3	La Institución, cuenta con equipamiento de última generación para el desarrollo del trabajo.			
4	Considera usted que la Unidad Ejecutora de Salud, cuenta con materiales idóneos para que sus colaboradores realicen su trabajo.			
Condiciones Sociales				
5	La Unidad Ejecutora Salud cuenta con un plan organizacional que permita cumplir y evaluar lo presupuestado.			
6	Cuenta con un líder dentro de la unidad ejecutora que permita desarrollar las actividades.			
7	Considera usted que existe una buena comunicación entre las áreas de trabajo.			
8	Considera usted que el trato laboral por parte de los jefes de las áreas es el adecuado.			
9	Usted está comprometido con el cumplimiento de sus funciones.			
10	Considera usted que la dirección de la Unidad Ejecutora Salud está comprometida con el desarrollo social de sus colaboradores.			

Instrumento de recolección de datos cuestionario de la variable Productividad

Instrucciones: Estimado colaborador sírvase desarrollar el presente cuestionario marcando con una (x) la alternativa que considere necesaria para cada ítem, se pide su colaboración con la mayor honestidad posible para responderlo, Se agradece anticipadamente la participación.

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
		NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
Efectividad				
1	Considera usted que hay una buena planificación de los objetivos de la Unidad Ejecutora de Salud.			
2	Considera usted que se cumple con los objetivos planteados.			
3	Se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos por cada área			
4	Cree usted que existe la motivación para poder alcanzar los objetivos dentro de las áreas de la Unidad Ejecutora			
5	Se da el reconocimiento público por el cumplimiento de los objetivos que logra cada área de la Unidad Ejecutora.			
Eficacia				
6	Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo			
7	Suelen delegar tareas y luego las revisan para optimizar su tiempo en la realización de las suyas.			
8	Con que frecuencia revisa y actualiza sus tareas pendientes.			
9	Considera que los objetivos logrados se reflejan en los resultados de gestión que obtiene la Unidad Ejecutora de Salud.			
10	Considera que el líder de sus áreas, dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de su equipo de trabajo.			

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Clima Laboral

3. TESISISTA:

Br. Roman Roman, Cindy Maribel

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022



Firma/DNI:

EXPERTO: Mg. C.P.C. Patricia Arrobas Guevara

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Productividad

3. TESISTA:

Br. Roman Roman, Cindy Maribel

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022



Firma/DNI

EXPERTO: Mg. C.P.C. Patricia Arrobas Guevara

**PERÚ**

Ministerio de Educación

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ARROBAS GUEVARA**
Nombres **PATRICIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **40256539**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **01/08/16**
Resolución/Acta **0331-2016-UCV**
Diploma **UCV35717**
Fecha Matrícula **05/01/2013**
Fecha Egreso **31/12/2014**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838383


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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 01:02:58-0500

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

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

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

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Clima Laboral

3. TESISISTA:

Br. Roman Roman, Cindy Maribel

▲ 4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022



Firma/DNI:

EXPERTO: Mg. Chicoma Palacios Diego Alfonso

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Productividad

3. TESISISTA:

Br. Roman Roman, Cindy Maribel

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022



Firma/DNI

EXPERTO: Mg. Chicoma Palacios Diego Alfonso



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHICOMA PALACIOS**
Nombres **DIEGO ALFONSO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **47204076**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/01/21**
Resolución/Acta **0493-2020-UCV**
Diploma **052-100538**
Fecha Matriculación **09/03/2017**
Fecha Egreso **20/01/2019**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838389

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 01:18:29-0500

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

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

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

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Clima Laboral

3. TESISISTA:

Br. Roman Roman, Cindy Maribel

4. DECISIÓN:


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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022


Mag. C.P.C. Henry A. Maica Jiménez
N° MAT.02 - 7830
Colegio de Contadores Públicos de la Libertad

Firma/DNI:
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Productividad

3. TESISISTA:

Br. Roman Roman, Cindy Maribel

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022


Ma. C.P.C. Henry A. Alcazar Jiménez
Nº MAT.02 - 7830
Colegio de Contadores Públicos de la Libertad

Firma/DNI
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MALCA JIMENEZ
Nombres	HENRRY ANTONIO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	70094382

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	07/12/17
Resolución/Acta	0360-2017-UCV
Diploma	052-020886
Fecha Matrícula	23/04/2016
Fecha Egreso	17/09/2017

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838391

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 01:19:01-0500

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

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

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

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Clima Laboral

3. TESISISTA:

Br. Roman Roman, Cindy Maribel

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022



Firma/DNI:

EXPERTO: Mg Ríos Cubas Martín

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Productividad

3. TESISISTA:

Br. Roman Roman, Cindy Maribel

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 08 de junio de 2022



Firma/DNI

EXPERTO: Mg Ríos Cubas Martín



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RIOS CUBAS**
Nombres **MARTIN ALEXANDER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45220005**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **23/03/15**
Resolución/Acta **0192-2015-UCV**
Diploma **UCV03287**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838403

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



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 01:31:38-0500

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

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

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

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

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Clima Laboral

3. TESISISTA:

Br. Roman Roman, Cindy Maribel

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22 de junio de 2022

 UGEL SAN IGNACIO

MG. YESICA RAMÍREZ CORDOVA
ESPECIALISTA CONVIVENCIA ESCOLAR - ACP

Firma/DNI: 43022737

EXPERTO: Mg. Ramírez Córdova Yesica

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de la variable Productividad

3. TESISISTA:

Br. Roman Roman, Cindy Maribel

4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022

 UGEL SAN IGNACIO


MG. YESICA RAMÍREZ CORDOVA
ESPECIALISTA CONVIVENCIA ESCOLAR - AGP
Firma/DNI: 43022737

EXPERTO: Mg. Ramírez Córdova Yesica



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RAMIREZ CORDOVA**
Nombres **YESICA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **43022737**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

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

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN EDUCACIÓN INFANTIL Y NEUROEDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **07/12/17**
Resolución/Acta **0366-2017-UCV**
Diploma **052-021162**
Fecha Matrícula **11/10/2014**
Fecha Egreso **13/03/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
29 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000838405

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 29/07/2022 01:34:58-0500

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

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

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

La prueba piloto se aplicó a 20 colaboradores del Hospital General de Jaén obteniendo como resultado que los 20 contestaron al 100% lo cual se evidencia en la presente tabla resumen.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,914	,897	10

Se procedió a analizar las preguntas de la prueba piloto para la variable Productividad obteniendo como Alfa de Cronbach del 0.914, lo cual indica que el instrumento es totalmente confiable para su aplicación.

En la presente tabla se analizó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad por ítem

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	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cuenta con un ambiente para desarrollar sus funciones de forma activa.	20,75	23,355	,686	,631	,905
Cree usted que las instalaciones donde realiza su labor son las adecuadas.	21,00	22,842	,674	,565	,906
La Institución, cuenta con equipamiento de última generación para el desarrollo del trabajo.	20,90	24,621	,510	,768	,914
Considera usted que la Unidad Ejecutora de Salud, cuenta con materiales idóneos para que sus colaboradores realicen su trabajo.	20,90	22,516	,871	,918	,895

La Unidad Ejecutora Salud cuenta con un plan organizacional que permita cumplir y evaluar lo presupuestado.	20,85	22,871	,788	,852	,899
Cuenta con un líder dentro de la unidad ejecutora que permita desarrollar las actividades.	20,90	21,253	,878	,923	,892
Considera usted que existe una buena comunicación entre las áreas de trabajo.	21,15	21,608	,793	,883	,898
Considera usted que el trato laboral por parte de los jefes de las áreas es el adecuado.	21,00	22,211	,771	,767	,899
Usted está comprometido con el cumplimiento de sus funciones.	20,30	28,537	-,077	,354	,930
Considera usted que la dirección de la Unidad Ejecutora Salud está comprometida con el desarrollo social de sus colaboradores.	21,05	22,261	,712	,905	,904

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,889	,888	10

Se procedió a analizar las preguntas de la prueba piloto para la variable Clima Laboral obteniendo como Alfa de Cronbach del 0.889, lo cual indica que el instrumento es totalmente confiable para su aplicación.

En la presente tabla se analizó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad por ítems

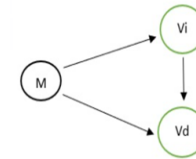
Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Considera usted que hay una buena planificación de los objetivos de la Unidad Ejecutora de Salud.	18,40	38,779	,722	,879	,872
Considera usted que se cumple con los objetivos planteados.	18,50	38,263	,745	,901	,870
Se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos por cada área.	18,60	38,147	,741	,706	,870
Cree usted que existe la motivación para poder alcanzar los objetivos dentro de las áreas de la Unidad Ejecutora	19,00	41,684	,466	,579	,889
Se da el reconocimiento público por el cumplimiento de los objetivos que logra cada área de la Unidad Ejecutora.	19,10	41,042	,549	,502	,883
Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo.	18,80	37,853	,768	,691	,868
Suelen delegar tareas y luego las revisan para optimizar su tiempo en la realización de las suyas.	18,60	41,516	,454	,489	,891
Con que frecuencia revisa y actualiza sus tareas pendientes.	18,10	42,726	,479	,517	,887

Considera que los objetivos logrados se reflejan en los resultados de gestión que obtiene la Unidad Ejecutora de Salud.	18,60	38,147	,741	,864	,870
Considera que el líder de sus áreas, dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de su equipo de trabajo.	18,60	39,832	,595	,821	,881

Anexo 4. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Problema Principal:	Objetivo Principal					
PG: ¿Cómo influye el clima laboral en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca?	OG: Determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca					
Problemas específicos	Objetivos Específicos	<p>H₁: El clima laboral influye considerable y significativamente en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca</p> <p>H₀: El clima laboral no influye considerable y significativamente en la productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca</p>	<p>VI.:</p> <p>Clima Laboral</p> <p>VD.:</p> <p>Productividad</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca</p> <p>Población</p> <p>30</p> <p>Muestra</p> <p>30</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>Transversal correlacional</p>	<p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario Tipo de escala likrt</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación:</p> <p>No paramétrica Spearman(rho)</p>
<p>PE1: ¿Cuál es el nivel de clima laboral de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca?</p> <p>PE3: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y las dimensiones de productividad en los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca?</p>	<p>OE1: Identificar el nivel de clima laboral de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.</p> <p>OE2: Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.</p> <p>OE3 Establecer la relación entre clima laboral y las dimensiones de productividad en los colaboradores de una Unidad Ejecutora, Cajamarca.</p>					



Donde:
 M : Muestra
 Vi : Clima Laboral
 Vd : Productividad
 R | : Relación entre las variables de es

Anexo 5. Resultados

Figura 5.

Vista de datos con las respuestas de los encuestados

AMBAS VARIABLES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
2	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca
3	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Nunca	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...
4	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
5	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
6	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre
7	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Siempre	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Casi Siem...
8	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
9	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...
10	Nunca	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Nunca
11	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
12	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...
13	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
14	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
15	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre
16	Nunca	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Siempre	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...
17	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...
18	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Nunca
19	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
20	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
21	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Nunca	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre
22	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...
23	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...
24	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...	Nunca
25	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...
26	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...
27	Nunca	Nunca	Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca

Vista de datos Vista de variables

Fuente: Cuestionario tipo Likert aplicado a una Unidad ejecutora, Cajamarca

Figura 6.

Vista de variables calculadas

AMBAS VARIABLES.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
P1	Número	8	0	Cuenta con un ...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P2	Número	8	0	Cree usted que ...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P3	Número	8	0	La Institución, ...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P4	Número	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P5	Número	8	0	La Unidad Ejec...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P6	Número	8	0	Cuenta con un l...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P7	Número	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P8	Número	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P9	Número	8	0	Usted está co...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P10	Número	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P11	Número	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P12	Número	8	0	Considera uste...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P13	Número	8	0	Se evalúa perió...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P14	Número	8	0	Cree usted que ...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P15	Número	8	0	Se da el recono...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P16	Número	8	0	Fija objetivos m...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P17	Número	8	0	Suelen delegar ...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P18	Número	8	0	Con que frecue...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P19	Número	8	0	Considera que l...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
P20	Número	8	0	Considera que ...	(1, Nunca)...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
TOTAL_CLI...	Número	8	0	Totalidad de la ...	Ninguna	Ninguna	12	Derecha	Escala	Entrada
ACTTUD_CLI...	Número	5	0	Actitud de la va...	(1, Malo)...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
TOTAL_PR...	Número	8	0	Totalidad de la ...	Ninguna	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
ACTTUD_PR...	Número	5	0	Actitud de la va...	(1, Malo)...	Ninguna	23	Derecha	Ordinal	Entrada
Dim_efecti...	Número	8	2		Ninguna	Ninguna	17	Derecha	Escala	Entrada
Acttud_Efe...	Número	5	0	Dimension Efec...	(1, Malo)...	Ninguna	21	Derecha	Ordinal	Entrada
Dim_eficacia	Número	8	2		Ninguna	Ninguna	14	Derecha	Escala	Entrada
Acttud_Efic...	Número	5	0	Dim_eficacia (A...	(1, Malo)...	Ninguna	18	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Fuente: Cuestionario tipo Likert aplicado a una Unidad ejecutora, Cajamarca

Tabla 5.*Prueba de normalidad de la variable clima laboral***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Totalidad de la variable Clima laboral

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19,50
	Std. Deviation	5,425
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,108
	Negative	-,130
Test Statistic		,130
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Fuente: Cuestionario tipo Likert aplicado a una Unidad ejecutora, Cajamarca

Tabla 6.*Prueba de normalidad de la variable clima laboral***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Totalidad de la Variable Productividad con todas sus dimensiones

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19,27
	Std. Deviation	4,578
Most Extreme Differences	Absolute	,197
	Positive	,110
	Negative	-,197
Test Statistic		,197
Asymp. Sig. (2-tailed)		,004 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Fuente: Cuestionario tipo Likert aplicado a una Unidad ejecutora, Cajamarca