

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**“El clima laboral y su incidencia en la productividad de los funcionarios de la
municipalidad de Parachique-la Bocana, Sechura 2023”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor:

Alberca Palacios, Fernando Enrique

Jurado evaluador:

Presidente : Gómez Silva, Juan.

Secretario : Sarmiento Betancourt, Freddy.

Vocal : Peña Pazos, Gladys.

Asesora:

Alburqueque Trelles, María Yedidia

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6156-7981>

PIURA - PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024 /10 / 25

El clima laboral y su incidencia en la productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique..docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

2

pirhua.udep.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.unas.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

Submitted to Universidad TecMilenio

Trabajo del estudiante

1%

5

repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

1%

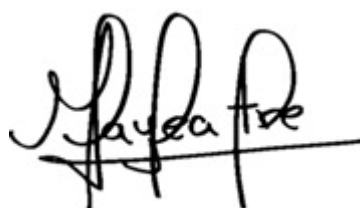
Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

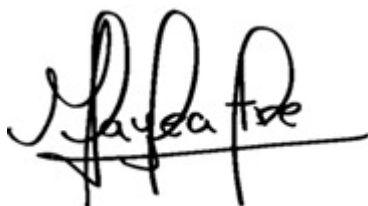


Declaración de originalidad

Yo, *María Yedidia Alburqueque Trelles*, docente del Programa de Estudio de administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “El clima laboral y su incidencia en la productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique-la Bocana, Sechura 2023”, autor *Fernando Enrique Alberca Palacios*, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 6 %.
Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (30, diciembre y 2024).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Piura, 30 de diciembre del 2024



María Yedidia Alburqueque Trelles
73370032
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6156-7981>

:



Alberca Palacios Fernando
71405216

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, expongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “El clima laboral y su incidencia en la productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique-la Bocana, Sechura 2023”

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la incidencia del clima laboral en el nivel de productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique, Sechura 2023

A ustedes miembros del jurado, muestro mi especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Alberca Palacios, Fernando
Enrique

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, quien me ha dado la fuerza y energía necesarias para superar cada desafío y continuar adelante día tras día, a mis padres, por ser mi inspiración constante y por sus enseñanzas que me guían en cada paso, ayudándome a ser una mejor persona, a mi tía Flor, mi segunda madre, por su apoyo incondicional y por enseñarme a no rendirme jamás, formándome con valores y motivándome a perseguir mis sueños con determinación.

.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo. En primer lugar, agradezco profundamente a mis asesores por su orientación, paciencia y dedicación en cada etapa de esta investigación. Su conocimiento y experiencia fueron fundamentales para culminar este proceso con éxito.

A mis profesores, quienes contribuyeron a mi formación y me brindaron las herramientas necesarias para llevar a cabo este proyecto. Sus enseñanzas fueron una guía invaluable en mi desarrollo académico y profesional.

Asimismo, agradezco al personal de la municipalidad de Parachique, que me permitió la colaboración, desarrollo de la investigación de manera cordial y amable.

el autor

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo principal identificar la incidencia del clima laboral en la productividad de los funcionarios administrativos de la municipalidad de Parachique, Sechura, en el mes de septiembre durante el año 2023. La investigación fue de tipo básica con un diseño no experimental, causal-explicativa y de corte transversal que permitió observar las variables en su estado natural sin intervención directa. La población del estudio estuvo compuesta por 32 funcionarios, se aplicó un censo, lo que implicó encuestar a la totalidad de los funcionarios administrativos.

La técnica de recolección de información fue la encuesta, como instrumento se usó un cuestionario de 25 preguntas basado en la escala Likert. Los resultados obtenidos mostraron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.475 (Sig. < 0.05), lo que indica una relación positiva moderada entre ambas variables. Mediante el análisis de regresión se comprueba que variable clima laboral incide positivamente en la variable productividad ($t=2.932$, Sig.<0.05).

En conclusión, se confirma que para alcanzar una productividad óptima en la organización es necesario mantener un ambiente laboral adecuado. Aunque existen factores externos, mejorar el clima laboral debe ser una prioridad en la gestión organizacional, ya que influye no solo en la satisfacción de los empleados, sino también en el cumplimiento de las metas institucionales, contribuyendo al desarrollo regional.

Palabras clave: Clima laboral, productividad, trabajo, funcionarios, incidencia.

ABSTRACT

This research aims to identify the incidence of the work climate on the productivity of the officials of the Municipality of Parachique, Sechura, during the month of September 2023. The research was basic in nature with a non-experimental, causal-explanatory, cross-sectional design that allowed observing the variables in their natural state without direct intervention. The study population consisted of 32 officials, a census was applied, which involved surveying all administrative officials.

The technique used to collect information was a survey, and a 25-question questionnaire based on the Likert scale was used as an instrument. The results obtained through statistics showed a Pearson correlation coefficient of 0.475 (Sig. < 0.05), indicating a moderate positive relationship between both variables. This means that there is a significant relationship such that as the work climate improves, the productivity of the officials also tends to improve. Through regression analysis, it is verified that the work climate variable has a significant impact on the productivity variable ($t = 2.932$, Sig. < 0.05).

In conclusion, it is confirmed that achieving optimal productivity in the organization requires maintaining an adequate work environment. Although there are external factors, improving the work atmosphere should be a priority in organizational management, as it influences not only employee satisfaction but also the fulfillment of institutional goals, contributing to regional development.

.

Keywords: Work environment, productivity, work, officials, incidence.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INDICE DE CONTENIDOS	ix
INDICE DE TABLAS	xi
INDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Formulación del Problema	13
1.1.1. Realidad problemática	13
1.1.2. Enunciado del problema	16
1.2. Justificación	16
- Teórica:	16
- Práctica:	17
- Metodológica:.....	18
- Social:	18
1.3. Objetivos	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos	19
II. MARCO DE REFERENCIA	20
2.1. Antecedentes	20
2.1.1. A nivel internacional.....	20
2.1.2. A nivel nacional.....	21
2.1.3. A nivel local.....	23
2.2. Marco teórico	26
2.2.1. Teorías del clima laboral.....	26
2.2.2. Características del Clima Laboral	28
2.2.3. Dimensiones del Clima Laboral	34
2.2.4. Teorías de Productividad:	38
2.2.5. Características de Productividad	39
2.2.6. Dimensiones de productividad.....	43
2.3. Marco conceptual.....	49
2.3.1. Interpersonales	49
2.3.2. Organización.....	49

2.3.3.	Medición de Gestión:	49
2.3.4.	Parachique.....	49
2.3.5.	Proceso Productivo.....	50
2.3.6.	Cohesión.....	50
2.4.	Hipótesis:	51
2.5.	Variables	52
III.	MATERIAL Y MÉTODOS.....	53
3.1.	Material	53
3.1.1.	Población.....	53
3.1.2.	Marco muestral	53
3.1.3.	Unidad de análisis.....	54
3.1.4.	Muestra	54
3.2.	Métodos	54
3.2.1.	Diseño de Contrastación.....	54
3.2.2.	Técnicas e instrumentos de colecta de datos	57
3.2.3.	Procesamiento y análisis de datos.....	59
IV.	PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
4.1.	Presentación de resultados.....	60
4.2.	Prueba de normalidad.....	73
4.3.	Discusión de resultados	74
	CONCLUSIONES	78
	PROPUESTA GENERAL DE MEJORA:	¡Error! Marcador no definido.
	CRONOGRAMA ANUAL DE MEJORA ,.....	¡Error! Marcador no definido.
	REFERENCIAS.....	81
	ANEXOS	93

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables _____	52
Tabla 2 Marco muestral _____ ¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 3. Alfa de Cronbach _____	58
Tabla 4 Encuesta Aplicada a funcionarios de la Municipalidad _____	62
Tabla 5 Relacion entre el clima laboral y la Productividad _____	63
Tabla 6 Incidencia del clima laboral en la productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique, Sechura 2023. _____	64
Tabla 7 Relacion entre el clima laboral y el proceso productivo. _____	66
Tabla 8 Influencia del clima laboral en el proceso productivo _____	66
Tabla 9 Involucramiento Laboral y su incidencia en la productividad _____	68
Tabla 10 Influencia del involucramiento en la Productividad _____	68
Tabla 11 Relacion entre las relaciones interpersonales con la productividad Humana _____	70
Tabla 12 Influencia de las Relaciones Interpersonales en la productividad humana _____	71
Tabla 13 Prueba de normalidad del clima laboral y productividad _____	73
Tabla 14 Matriz de consistencia _____	102

INDICE DE FIGURAS

Figura.1 El clima laboral y su incidencia en la productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique-la Bocana, Sechura 2023.	63
Figura. 2 Diagrama de dispersión del clima laboral y la productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique 2023.	65
Figura. 3 Diagrama de dispersión del Clima laboral en el proceso productivo	67
Figura 5. Diagrama de dispersión de las relaciones interpersonales y la productividad humana de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique....	72

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

A nivel global, el clima laboral ha sido identificado como un factor clave que incide directamente en el rendimiento y productividad de las organizaciones, tanto públicas como privadas. Diversos estudios han demostrado que un ambiente laboral inadecuado puede generar desmotivación, rotación de personal, baja productividad, y afectar el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Este fenómeno es particularmente preocupante en las instituciones públicas, donde la falta de un clima laboral adecuado puede tener un impacto negativo en la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía y en la eficacia de las actividades administrativas.

En el contexto de los países industrializados, Quiroga (2022) argumenta que la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados son esenciales para mantener la competitividad global. Las empresas de estos países han implementado políticas para mejorar el clima laboral, como el fomento de la flexibilidad laboral y la inversión en programas de desarrollo profesional, lo cual ha demostrado tener un impacto directo en la productividad. Por ejemplo, en Alemania y Japón, la gestión del clima laboral ha sido fundamental para reducir el estrés laboral y mejorar la eficiencia en los procesos, lo que ha incrementado la rentabilidad y la calidad de la producción.

Además, Fernández (2017) señala que, en Estados Unidos, el clima organizacional se ha vinculado estrechamente con la innovación y la capacidad de adaptación de las empresas. Un entorno que promueve la participación y la creatividad de los empleados facilita la implementación de mejoras continuas en los procesos y el desarrollo de nuevas tecnologías, lo que incrementa la productividad en un 25% en algunos sectores industriales.

La evidencia sugiere que el clima laboral influye significativamente en la productividad de los países, donde la mejora de las condiciones laborales es vista no solo como un factor de bienestar, sino también como una estrategia económica para alcanzar la excelencia y sostenibilidad empresarial, lo cual aplica de misma forma para las organizaciones y sus funcionarios.

En el Perú, el clima laboral se ha convertido en una preocupación recurrente en diversas organizaciones, según Canales (2021), un clima laboral desfavorable genera insatisfacción entre los colaboradores, lo cual se traduce en largas jornadas de trabajo, alta rotación de personal y falta de liderazgo. Estas deficiencias afectan tanto el bienestar de los empleados como el desempeño de la organización. En instituciones públicas, donde los recursos son limitados y las demandas son constantes, es fundamental contar con un ambiente laboral positivo para asegurar el cumplimiento de las funciones y la entrega de servicios de calidad.

En un estudio realizado por Nieto (2020) en la Municipalidad Distrital de Pacora, se evidenció que el clima laboral es uno de los factores con mayor impacto en la productividad de los empleados. Los funcionarios que trabajan en un ambiente laboral adecuado tienden a estar más motivados y comprometidos, lo que repercute positivamente en los resultados de las actividades públicas que realiza la institución. Este hallazgo demuestra la importancia de crear y mantener un clima laboral saludable en el sector público, para mejorar la eficiencia y la satisfacción de los ciudadanos.

Para Huaranca (2015), en su tesis titulada *El clima organizacional y su influencia en la productividad de los empleados de la Agencia Interbank en el centro comercial Plaza del Sol en la ciudad de Ica durante el período 2015*, plantea en su hipótesis que "el clima organizacional influye en la productividad de los empleados de la Agencia Interbank en el centro comercial Plaza del Sol en la ciudad de Ica durante el período 2015". Concluye que efectivamente existe

una influencia entre el clima laboral y la productividad de los empleados en dicha agencia, encontrando una correlación positiva y significativa de 0,725 entre ambas variables.

En la Municipalidad de Parachique-La Bocana, situada en la provincia de Sechura, región Piura, el clima laboral ha sido identificado como un factor clave para mejorar la productividad y eficiencia en la prestación de servicios públicos. Sin embargo, en los últimos años, se han identificado una serie de problemas que afectan negativamente el entorno laboral de esta entidad. Entre los principales factores que contribuyen a esta problemática se encuentran la falta de comunicación efectiva entre la alta dirección y los funcionarios, un liderazgo deficiente y la ausencia de políticas claras que promuevan un ambiente de trabajo favorable. Estas deficiencias generan desmotivación entre los funcionarios, lo que ha impactado en la productividad y en la calidad de los servicios que se ofrecen a la comunidad.

Agudelo (2022) destaca que el clima laboral es el resultado de las interacciones sociales entre los trabajadores y el ambiente que se crea dentro de la organización. Un entorno laboral negativo, caracterizado por la falta de reconocimiento y apoyo, puede generar desmotivación y conflictos entre los empleados, afectando la productividad. En la Municipalidad de Parachique-La Bocana, la falta de recursos adecuados, la alta carga laboral, y la escasez de políticas de reconocimiento y desarrollo profesional han fomentado un clima laboral desfavorable que repercute directamente en el desempeño de los trabajadores.

La principal actividad de la Municipalidad de Parachique-La Bocana, Sechura, está generalmente relacionada con la pesca y la acuicultura. Parachique es una zona costera en Sechura, Piura, donde la pesca artesanal y la recolección de recursos marinos, especialmente de conchas de abanico y otros mariscos, son actividades económicas predominantes. La acuicultura, en particular, tiene un rol importante en la economía local, dado que la bahía de Sechura es conocida por

sus condiciones favorables para el cultivo de moluscos, que son tanto consumidos localmente como exportados. Además, las actividades pesqueras están estrechamente ligadas a la labor de la municipalidad, que debe gestionar aspectos como permisos, regulaciones de pesca, infraestructura de apoyo, y la mejora de condiciones laborales para quienes trabajan en esta industria.

Según Brito (2020), es responsabilidad de la directiva de cualquier organización garantizar un clima laboral óptimo para sus empleados, de modo que estos puedan enfrentar los desafíos laborales con confianza y eficacia. Mejorar el clima laboral en la Municipalidad de Parachique-La Bocana no solo es necesario para aumentar la productividad, sino también para asegurar la prestación de servicios públicos de calidad a la comunidad.

1.1.2. Enunciado del problema

Problema general

- ¿Cuál es la incidencia del clima laboral en la productividad de los funcionarios administrativos en la municipalidad de Parachique, Sechura 2023?

1.2. Justificación

- Teórica:

Según Hernández et al. (2014), la justificación teórica hace referencia a la utilidad de los conocimientos que se espera obtener con la investigación, en términos de contribuir al desarrollo de teorías o el planteamiento de nuevas hipótesis.

Esta investigación permite aportar conocimientos relevantes y actualizados sobre la relación causal entre el clima laboral y la productividad en el sector público, específicamente en las municipalidades, donde las condiciones laborales tienen un impacto directo en la eficiencia de los servicios. Al analizar dimensiones claves del clima laboral como el involucramiento laboral y las relaciones

interpersonales, se podrán identificar las dinámicas organizacionales que contribuyen o afectan negativamente el desempeño de los empleados. Además, este estudio contribuirá a la discusión académica, comparando las realidades observadas en el contexto municipal de Parachique, Sechura con teorías previas y modelos de gestión en el sector público, lo que permitirá generar nuevos enfoques o reafirmar teorías existentes. De esta manera, no solo se ampliará el conocimiento en el área de gestión pública y recursos humanos, sino que también servirá de base para futuras investigaciones sobre cómo optimizar el clima laboral para aumentar la productividad en contextos similares.

- **Práctica:**

La justificación práctica de una investigación radica en los beneficios concretos que esta puede aportar a la organización o comunidad en la que se desarrolla. Los resultados permitirán identificar áreas de mejora en la gestión del ambiente de trabajo, lo que a su vez contribuirá a aumentar la eficiencia y satisfacción de los empleados, optimizando el cumplimiento de los objetivos institucionales (Gutiérrez, 2016). Estas medidas contribuirán a optimizar el desempeño de los empleados en sus funciones diarias y, como resultado, mejorarán la eficiencia en los servicios públicos que se brindan a la comunidad. Además, los hallazgos de esta investigación podrán ser replicados en otras municipalidades o entidades públicas, con estudios adicionales, permitiendo que otras instituciones mejoren sus procesos internos y adopten mejores prácticas en la gestión del clima laboral, con el objetivo de lograr mayor productividad y satisfacción laboral.

- Metodológica:

Godoy (2019), indica que las investigaciones causal-explicativas se centran en evaluar la asociación o el impacto de una variable que se considera responsable de generar un cambio en otra. Por ello, la elección de esta metodología es adecuada para analizar la relación causal entre el clima laboral y la productividad de los funcionarios. El enfoque no experimental de tipo transversal causal-explicativo permite observar la relación entre las variables en su estado natural, sin manipulación. Esto es crucial para obtener resultados que reflejen la realidad del clima laboral del mes de septiembre del año 2023 y su efecto en la productividad. Aunque no se ha propuesto una nueva metodología, el estudio ha basado sus fundamentos metodológicos en los pilares ya existentes.

- Social:

Desde una perspectiva social, el clima laboral y la productividad no solo afectan a los funcionarios de la municipalidad, sino que también repercuten en la calidad de los servicios públicos que reciben los ciudadanos. Un ambiente de trabajo positivo puede traducirse en un mejor desempeño de los funcionarios, lo que a su vez puede mejorar la atención y el servicio a la comunidad. Por lo tanto, esta investigación tiene una relevancia social significativa, ya que contribuirá a la mejora de la administración pública y, en consecuencia, a la calidad de vida de los ciudadanos de Parachique. Mejorar las condiciones laborales de los funcionarios no solo impactará positivamente en su productividad, sino también en su motivación, satisfacción y compromiso con las tareas asignadas. Además, los resultados de esta investigación podrán ser utilizados por policymakers y responsables de recursos humanos en el diseño de políticas laborales que fomenten un clima laboral saludable, mejorando no solo el desempeño individual de los trabajadores, sino también el compromiso social y el sentido de responsabilidad hacia la comunidad que sirven.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de los funcionarios administrativos de la municipalidad de Parachique, Sechura 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la incidencia del clima laboral en el proceso productivo de los funcionarios administrativos de la Municipalidad de Parachique, Sechura 2023.
- Reconocer como el involucramiento laboral incide en la productividad de los funcionarios administrativos de la Municipalidad de Parachique, Sechura 2023.
- Identificar la incidencia de las relaciones interpersonales en la productividad humana de los funcionarios administrativos de la Municipalidad de Parachique, Sechura 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Narváez, Salgado y Chamorro (2022), en su artículo *“Influencia del clima laboral en el desempeño productivo del personal del cuerpo de bomberos Ibarra-Ecuador”* Este estudio hace énfasis al clima laboral, también llamado como el espacio físico y humano donde los bomberos realizan un trabajo contribuyendo al progreso del cuerpo de bomberos, el objetivo de este estudio es reconocer la influencia del clima laboral en el desempeño de productividad de los trabajadores del cuerpo de bomberos de la ciudad de Ibarra-Ecuador. En la metodología se empleó un enfoque cualitativo etnográfico descriptivo, utilizando la entrevista como herramienta principal. Los hallazgos revelan que esta investigación permite identificar los valores y actitudes predominantes entre los empleados, así como destacar la importancia de una gestión de recursos humanos sólida para fomentar un clima laboral positivo y, en consecuencia, mejorar la productividad individual y organizacional.

Mussó (2020) en su investigación *“Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida”* tiene como objetivo identificar la relación entre clima laboral y la productividad, se usó la metodología usando la técnica de Likert, se divide la frecuencia de elementos comunicados por las mediciones: comunicación, autonomía y motivación; relacionadas al ambiente de trabajo y rentabilidad laboral, adecuación laboral y eficiencia ; identificado con la productividad de la labor. Los resultados obtenidos indican que existe una relación estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre las variables clima laboral y productividad en la empresa farmacéutica Labovida. Esto sugiere que el clima laboral ejerce una influencia directa y relevante sobre el desempeño de los colaboradores.

Paredes (2013) llevó a cabo el estudio titulado "Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos", una institución situada en Nuevo León, México. El objetivo principal de esta investigación fue identificar la relación entre la cohesión en los equipos de trabajo y la percepción de la calidad del clima laboral por parte de los empleados. La investigación se basó en los postulados de Robbins (1996) y Umaña (2007).

El enfoque utilizado fue cuantitativo, con un nivel descriptivo correlacional, de campo y transversal, y un diseño no experimental. La población total estaba compuesta por 334 empleados, de los cuales se seleccionó una muestra de 211 personas que se encontraban activas en sus funciones durante la aplicación del cuestionario. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: uno para medir la cohesión de los equipos de trabajo y otro para evaluar el clima organizacional percibido, cada uno con 20 ítems. La confiabilidad de los instrumentos, medida mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, fue de 0.746 para la cohesión de equipos y de 0.625 para el clima laboral.

Los hallazgos revelaron una relación lineal positiva y significativa entre ambas variables, lo que indica que a mayor cohesión en los equipos de trabajo, mejor es la calidad del clima laboral percibido. Asimismo, los empleados consideraron que tanto la cohesión de los equipos como la calidad del clima laboral en la institución eran buenas.

2.1.2. A nivel nacional

Vargas (2019), en su investigación titulada "Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la IE Sara Antonieta Bullón – Lambayeque", realizada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, llevó a cabo un estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo, de tipo correlacional y transversal a nivel de

pregrado. El objetivo fue determinar el impacto de las variables de satisfacción laboral y clima organizacional en la mencionada institución educativa. La investigación se realizó con una muestra censal compuesta por 87 trabajadores. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta y cuestionario que contenía 24 preguntas, respectivamente, medibles en la escala de Likert. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral tiene una influencia positiva sobre el clima organizacional, con un valor de $r = 0.452$ y un porcentaje de 20.39 %. Sin embargo, se recomendó considerar otros factores que podrían influir en la creación de un ambiente laboral adecuado en la institución. Por ello, se sugirió que los directivos implementen canales que permitan la participación activa del personal, con el fin de fomentar la interacción y el compromiso en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Casana (2015), en su tesis titulada "Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores en una empresa Azucarera de Chiquitoy", desarrollada en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, llevó a cabo una investigación de enfoque cuantitativo-descriptivo, de tipo correlacional y transversal a nivel de pregrado, con el objetivo de analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La población del estudio estuvo conformada por 380 obreros, de los cuales se seleccionó una muestra de 174 trabajadores. Para la recolección de datos, se emplearon cuestionarios que contenían 50 ítems para el clima organizacional y 36 para la satisfacción laboral, medidos en una escala de Likert. Los resultados mostraron que, en cuanto a los cinco indicadores del clima organizacional, los trabajadores presentaron un nivel regular, con porcentajes que oscilaban entre el 44.8 % y el 51.7 %. Además, se encontró una relación altamente significativa y positiva entre ambas variables, con un valor de $p=0.000$, destacándose factores como las condiciones materiales, la relación con los superiores, el perfeccionamiento personal, la interacción social y el cumplimiento de funciones.

Arias Gallegos y Arias Caceres (2014), en su investigación "Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado" en el año 2014" , tuvo como objetivo identificar la relación entre el clima Organizacional y la satisfacción Laboral en una pequeña empresa del sector privado en el 2014. La metodología tuvo un diseño de investigación correlacional para valorar las relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, como instrumentos, se uso la encuesta mediante una escala de Likert. Los resultados a pesar del tamaño reducido de la muestra (N=45), los resultados obtenidos respaldan parcialmente la hipótesis de investigación. Si bien encontramos una relación moderada, entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral ($r= 0,229$), la dimensión de flexibilidad del clima organizacional mostró una correlación significativa y positiva con la satisfacción laboral ($r= 0,459$; $p < 0,01$). Estos resultados convergen con investigaciones previas que subrayan el papel de la flexibilidad como un factor determinante de la satisfacción laboral. En conclusión: Los resultados indican que existen relaciones moderadas no significativas entre las variables, pero entre las dimensiones de flexibilidad y reconocimiento existen relaciones más significativas con la satisfacción laboral.

2.1.3. A nivel local

En la ciudad de Piura existen diversos estudios por ejemplo "El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos SAC, 2015" realizado por Elías (2015). Esta investigación se centró en evaluar el impacto del clima laboral en el desempeño de los empleados de la empresa ubicada en el kilómetro 1040 de la carretera Sullana-Tambogrande. El estudio adoptó el modelo de dimensiones del clima laboral propuesto por Litwin y Stringer (1978). La investigación fue de tipo correlacional y transversal, con un diseño no experimental. De una población de 500 colaboradores, se seleccionó una muestra probabilística utilizando

una fórmula estadística para población, lo que resultó en 141 empleados de distintas áreas de la empresa. Para recolectar los datos, se aplicó un cuestionario de 26 preguntas a los colaboradores con el fin de conocer su percepción sobre el clima laboral. Según los hallazgos, los colaboradores perciben que el clima laboral se ubica globalmente en un nivel regular en cada factor determinado. Es mínimo la cantidad de colaboradores que tienen conocimiento sobre el cuerpo de la empresa; mientras que las condiciones laborales resultan ser poco aceptables, lo cual afecta su desempeño.

Asimismo, se nota que las organizaciones de este sector podrían alcanzar mayores niveles de productividad si los empleados perciben un compromiso significativo por parte de la alta dirección. Del mismo modo, se considera que el desempeño también puede estar influenciado por las condiciones laborales en las que se encuentran. Un aspecto destacable de la investigación es la similitud de la variable estudiada, el clima laboral y sus dimensiones, en relación con el desempeño de los trabajadores, lo cual proporciona información valiosa.

Nélida Rodríguez (2014), en su tesis *Clima laboral y productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Piura - Año 2013*, plantea en su hipótesis que "el clima laboral influye en la productividad de los funcionarios administrativos de la Universidad Nacional de Piura en el año 2013". Concluye que existe una relación significativa entre el clima laboral y la productividad ($r=0.293$, sig.<0.05); sin embargo, la correlación es tan baja ($r<0.3$) que no tiene relevancia práctica, lo cual impide afirmar que ambas variables estén relacionadas de manera importante (Rodríguez, 2014).

Méndez (2019) de la Universidad de Piura, evaluó el bienestar laboral de los empleados en una organización bancaria. La investigación incluyó un análisis en ocho agencias bancarias de la “zona sur” del país, donde se implementaron diversas acciones para optimizar el ambiente laboral. Como herramienta de evaluación, se utilizó la encuesta “Trust Index” de la consultora Great Place To Work. En 2017, el puntaje del clima laboral alcanzó 85 sobre 100, marcando un incremento de 12 puntos en comparación con el año 2016. Se concluyó que las acciones aplicadas, basadas en la interpretación de factores que impactaban en los resultados iniciales, tuvieron un efecto positivo en la calidad del ambiente laboral dentro de la institución (p. 7).

2.2. Marco teórico

2.2.1. Teorías del clima laboral

2.2.1.1. Teoría de la cultura organizacional de Schein

Según Pedraza-Álvarez et al. (2015) la Teoría de la Cultura Organizacional de Schein ha sido clave en estudios recientes al demostrar que los cambios culturales dentro de las organizaciones son fundamentales para mejorar tanto la eficiencia como la productividad. El enfoque de Schein destaca que la cultura no es algo superficial; está profundamente arraigada en las suposiciones básicas, que son las creencias inconscientes que dirigen el comportamiento diario de los empleados. Estos supuestos no cambian fácilmente, por lo que un cambio cultural exitoso requiere que los empleados y líderes desaprendan comportamientos o actitudes antiguas y adopten nuevas normas que estén alineadas con los objetivos estratégicos de la organización.

Para que estos cambios sean efectivos, Schein subraya la importancia de la coherencia entre los líderes y los empleados. Los líderes deben ser los primeros en modelar las nuevas conductas, ya que su comportamiento establece precedentes para toda la organización. Al mismo tiempo, los empleados deben estar involucrados activamente en este proceso, lo que refuerza la idea de que el cambio cultural no puede ser impuesto, sino que debe ser construido conjuntamente. Por otro lado, involucrar activamente a los empleados en el proceso es crucial para generar un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida. Los empleados no solo ejecutan las tareas diarias, sino que también poseen un conocimiento práctico y profundo de la cultura existente, lo que los convierte en aliados esenciales en la construcción de una nueva cultura.

2.2.1.2. Teoría de las expectativas de Vroom.

Se centra en la relación entre las expectativas de los empleados y su motivación en el trabajo, enfatizando que esta motivación depende de tres componentes clave: la expectativa de que el esfuerzo conducirá a un rendimiento adecuado, la creencia de que ese rendimiento resultará en recompensas, y el valor que el empleado asigna a dichas recompensas. Esta teoría está estrechamente vinculada al clima organizacional, ya que un entorno positivo puede aumentar las expectativas de los empleados sobre su desempeño y la probabilidad de ser recompensados. En un clima donde la comunicación es abierta y se reconoce el esfuerzo, los empleados son más propensos a estar motivados y comprometidos con su trabajo, lo que a su vez influye en su rendimiento y en el clima laboral general (Guirado, 2019).

2.2.1.3. Modelo de los Factores de Motivación de Herzberg

La investigación de Herzberg también enfatiza que los factores motivacionales están ligados a un sentido de logro y propósito, elementos que son cruciales en la gestión de recursos humanos. Esto implica que, en instituciones como la municipalidad, la gestión debe enfocarse no solo en proporcionar buenos salarios y condiciones de trabajo, sino también en crear un entorno donde los empleados sientan que su trabajo es valorado y donde puedan ver un progreso en sus carreras profesionales. Según el estudio de Herzberg (2005) donde aplica su teoría, el adecuado manejo de estos factores permite a las organizaciones elevar tanto la motivación como la productividad, estableciendo una relación directa entre el clima laboral favorable y el desempeño eficiente de los trabajadores

En resumen, mientras que la Teoría de Vroom se centra en las expectativas individuales y su impacto en la motivación, y el Modelo de Herzberg distingue entre factores que previenen la insatisfacción y aquellos que generan motivación, la Teoría de Schein aborda la cultura organizacional como un determinante fundamental del comportamiento y la motivación en el trabajo. Juntas, estas teorías proporcionan un marco integral para entender los factores que influyen en la motivación y el rendimiento, y servirán como base para determinar el nivel de incidencia del clima laboral en la productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique.

2.2.2. Características del Clima Laboral

Para Siqueira (2016) El clima laboral es un aspecto crítico que influye en el bienestar y rendimiento de los funcionarios, especialmente en contextos públicos como las municipalidades donde la exigencia es menor a las organizaciones privadas, un entorno laboral saludable incluye la promoción del respeto entre colegas y la creación de un ambiente donde los empleados se sientan valorados.

Morales (2018) añade que un entorno laboral favorable también debe contar con un sistema de escucha activa hacia los colaboradores y fomentar una cultura de respeto mutuo. Estudios realizados en otras municipalidades del Perú han demostrado que la creación de un ambiente donde los trabajadores se sientan apreciados y reconocidos por sus aportes mejora significativamente el desempeño general, aumentando la eficiencia operativa (Vargas, 2019).

En este sentido, las organizaciones podrían beneficiarse de implementar estas características para fortalecer la cohesión entre sus empleados y mejorar la eficiencia de sus procesos administrativos.

2.2.2.1. Definición de clima laboral

El clima laboral es entendido como el conjunto de percepciones que tienen los empleados sobre el entorno laboral, lo que incluye factores tangibles como las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales (López, 2021). Estos factores no solo influyen en el comportamiento de los trabajadores, sino que también determinan su desempeño y el éxito general de la organización, afectando directamente la productividad de la misma.

Según Palacios (2019), el clima laboral también abarca aspectos normativos, conductuales y de liderazgo dentro de la organización, que, junto a la estructura organizacional, forman parte del entorno laboral. Estos elementos, cuando son gestionados adecuadamente, facilitan un ambiente de trabajo saludable y mejoran los resultados en términos de eficiencia. Palma (2017) coincide en que el clima laboral incluye la percepción de los empleados respecto a su compromiso con las tareas, las oportunidades de desarrollo y la supervisión, lo que incide en su satisfacción y en su capacidad para coordinarse eficazmente con sus colegas. Estudios realizados en contextos peruanos muestran que, en organizaciones públicas, un entorno de trabajo positivo que incluya un clima organizacional adecuado mejora la colaboración y, por ende, la productividad de los trabajadores (González, 2018).

El clima laboral en el ambiente de trabajo tiene una influencia significativa en la productividad de los empleados y el éxito general de la empresa. Su impacto puede ser positivo o negativo. El objetivo principal es promover la integración, la satisfacción, lo más importante, retener personas talentosas que puedan aportar nuevas ideas e innovación a la organización.

2.2.2.2. Importancia del clima laboral y su relación con la productividad

La relación entre el clima laboral y la productividad ha sido ampliamente estudiada en diversos contextos. Delgado (2016) señala que un clima laboral positivo fomenta el compromiso de los empleados con los objetivos organizacionales, lo cual incrementa tanto su productividad individual como la colectiva. Esta relación es particularmente importante en organizaciones públicas, donde los servicios que se brindan dependen en gran medida del desempeño eficiente de los empleados (Torres, 2014).

En el caso de organizaciones públicas en Perú, investigaciones recientes han demostrado que una buena gestión del clima laboral tiene efectos directos en la productividad de los empleados. Un estudio realizado por Cruz y Castillo (2021) en instituciones gubernamentales muestra que la motivación de los empleados mejora cuando se sienten valorados, lo que incrementa su rendimiento en las tareas asignadas. Esto es especialmente relevante en instituciones locales, donde las condiciones laborales afectan directamente la calidad del servicio público.

El nivel de productividad en el trabajo está relacionado con la eficiencia. Es importante motivar al empleado para que se identifique con la empresa y la considere como su propia entidad. Esto se logra a través de una adecuada gestión del talento humano y el desarrollo de habilidades laborales. Además, es fundamental detectar y resolver de manera adecuada los puntos problemáticos que están obstaculizando la productividad.

2.2.2.3. Factores que Influyen en el Clima Laboral y su Impacto en la Productividad

Los principales factores que determinan el clima laboral son la comunicación, el liderazgo y las relaciones interpersonales. Estos factores no solo influyen en la satisfacción de los empleados, sino que también afectan su compromiso y productividad. Zenteno (2014) señala que en el sector público, una comunicación efectiva entre los empleados y sus superiores facilita la cooperación, lo que a su vez mejora la productividad en las instituciones.

Por su parte, Cruz-Zuñiga y Castillo (2021) destacan que las relaciones interpersonales saludables dentro de una organización fomentan un clima de colaboración, lo que contribuye a la creación de un ambiente laboral positivo. En el contexto de organizaciones públicas en Perú, estos factores son clave para mejorar la calidad de los servicios ofrecidos, ya que un entorno colaborativo y bien gestionado incrementa la eficiencia en la ejecución de las tareas

Para evaluar el ambiente laboral de una empresa, es necesario considerar ciertos factores que afectan el comportamiento de los empleados y que se pueden medir. Mantener un buen ambiente laboral es importante, ya que cuando los empleados trabajan en un espacio seguro y que fomenta su bienestar, estarán más motivados a desempeñarse adecuadamente, experimentarán menos estrés, contarán con mejores herramientas para resolver conflictos, estarán más preparados para cumplir con sus responsabilidades y sentirán un mayor compromiso hacia la empresa

2.2.2.4. Elementos y factores del clima laboral

El clima laboral en una organización está influenciado por diversos factores clave que determinan el ambiente de trabajo y, a su vez, impactan en la productividad y satisfacción de los empleados. Zenteno (2014) destaca que entre estos factores

se incluyen la comunicación efectiva, un liderazgo positivo, la equidad y justicia organizacional, así como el reconocimiento adecuado y la autonomía de los empleados. La comunicación juega un rol central en facilitar la colaboración y resolución de problemas dentro de un equipo, ya que permite una interacción abierta y transparente entre sus miembros. Estos elementos no solo mejoran el flujo de trabajo, sino que también contribuyen a generar confianza y bienestar, esenciales para la creación de un ambiente laboral saludable.

Adicionalmente, Cruz-Zuñiga y Castillo (2021) argumentan que la calidad de las relaciones interpersonales, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la percepción de apoyo organizacional son factores determinantes en la construcción de un clima organizacional favorable. Estos aspectos influyen directamente en la motivación y el compromiso de los trabajadores, impactando positivamente en la eficacia y el rendimiento organizacional. En conjunto, estos factores forman un sistema integral que promueve tanto la satisfacción laboral como el éxito a largo plazo de la organización.

Uno de los principales factores en las organizaciones es la comunicación efectiva, la cual, según Canseco y Ojeda (2016), es crucial para construir un clima laboral positivo. Una comunicación clara, abierta y receptiva dentro de la empresa fortalece la cohesión del equipo y facilita la alineación de los empleados con los objetivos organizacionales. Además, cuando los trabajadores tienen la oportunidad de expresar sus opiniones y recibir retroalimentación constructiva, se sienten más valorados, lo que fomenta un ambiente de trabajo saludable y colaborativo. La transparencia en la transmisión de información, metas y expectativas crea un espacio donde los empleados se sienten empoderados y dispuestos a contribuir activamente.

El liderazgo es otro de los factores cruciales que configuran el clima laboral. Según Clerc y Saldivia (2006), los líderes que adoptan un enfoque empático y positivo inspiran confianza, respeto y motivación en sus equipos. Un liderazgo efectivo no solo comunica una visión clara de los objetivos a alcanzar, sino que también proporciona el apoyo emocional necesario para que los empleados se sientan motivados a alcanzar su máximo potencial. Líderes que reconocen los logros de sus equipos y promueven el crecimiento personal y profesional generan un ambiente de colaboración y desarrollo continuo, favoreciendo un clima laboral donde el bienestar y la productividad coexisten de manera armónica.

Por otro lado, las relaciones interpersonales dentro de un equipo también influyen significativamente en el ambiente de trabajo. Hanco et al. (2021) afirman que las interacciones positivas entre los miembros del equipo fomentan la confianza, la cohesión y la capacidad para resolver conflictos de manera constructiva. En un entorno donde prevalece el respeto mutuo, la empatía y la comunicación efectiva, los empleados experimentan menores niveles de estrés y mayor creatividad, lo que a su vez contribuye a mejorar la satisfacción laboral y la innovación en la organización.

El reconocimiento y las recompensas también juegan un rol importante en la creación de un clima laboral positivo. Góngora et al. (2021) subrayan que el reconocimiento adecuado de los logros y contribuciones de los empleados genera una mayor motivación y sentido de pertenencia. Ya sea a través de incentivos económicos, oportunidades de desarrollo, o elogios públicos, el reconocimiento fortalece el compromiso de los empleados con la organización, incentivando un ambiente laboral donde los trabajadores se sienten valorados y dispuestos a dar lo mejor de sí mismos.

2.2.3. Dimensiones del Clima Laboral

2.2.3.1. Involucramiento Laboral:

Este aspecto mide el grado de compromiso y responsabilidad que los empleados sienten hacia sus tareas y objetivos laborales. Siqueira (2016) sugiere que un alto nivel de involucramiento laboral está vinculado a un mayor rendimiento y, en consecuencia, a una productividad más alta. En el contexto de la Municipalidad de Parachique, aumentar el involucramiento de los funcionarios a través de capacitaciones y programas de incentivos podría mejorar su desempeño y fomentar un ambiente de trabajo más productivo

Para Pilacuán et al. (2023) el involucramiento laboral se entiende como el nivel de compromiso psicológico que un trabajador tiene con su empleo, donde su desempeño en el trabajo se convierte en un aspecto clave de su autoestima. Cuando los empleados muestran un alto grado de involucramiento, tienden a identificarse más profundamente con sus tareas y responsabilidades, lo que generalmente conduce a una mayor dedicación, mejores resultados y un incremento en la productividad organizacional. Este compromiso no solo beneficia al empleado a nivel personal, sino que también tiene un impacto directo en el éxito de la organización, ya que trabajadores más involucrados tienden a ser más eficientes, proactivos y propensos a superar las expectativas de rendimiento.

- Reconocimiento

El reconocimiento es un elemento clave en la motivación laboral, ya que refuerza comportamientos positivos y eleva la moral de los empleados. Como menciona Dessler (2013), el reconocimiento efectivo, ya sea formal o informal, promueve el compromiso de los empleados, ya que estos se sienten

valorados por sus contribuciones al éxito de la organización. Es un factor esencial para crear un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan apreciados y motivados

- **Recompensas**

Son incentivos o beneficios que se ofrecen a los empleados como reconocimiento a su desempeño, con el objetivo de motivarlos y mejorar su satisfacción laboral. Según Maldonado (2016), las recompensas representan un conjunto de incentivos tanto monetarios como no monetarios que las organizaciones utilizan para estimular el rendimiento y el compromiso de sus empleados. Estos pueden incluir salarios, bonos, promociones y reconocimiento

- **Satisfacción laboral**

Chiavenato (2011) menciona que la satisfacción laboral se refiere a "la forma en que las personas se sienten con respecto a su trabajo". Es decir, el nivel de bienestar emocional que experimentan, y que influye en su rendimiento y permanencia en la organización. Este concepto es fundamental, ya que la satisfacción laboral no solo impacta en el estado de ánimo del empleado, sino también en su desempeño y compromiso. Un trabajador que se siente valorado y satisfecho tiende a mostrar una mayor productividad, mejor calidad en su trabajo, y una disposición a permanecer en la empresa a largo plazo, lo cual reduce los costos asociados a la rotación de personal. Además, Chiavenato resalta que la satisfacción está relacionada con factores intrínsecos, como la realización personal y profesional, y extrínsecos, como el salario, el ambiente laboral y el liderazgo, lo que hace que sea un aspecto multidimensional que influye en diversas áreas del comportamiento organizacional.

2.2.3.2. Relaciones interpersonales:

Las relaciones interpersonales dentro de una organización son fundamentales para mantener un ambiente colaborativo. García (2014) afirma que relaciones saludables entre compañeros de trabajo y supervisores facilitan la cohesión del equipo y aumentan la eficacia organizacional. En municipalidades como Parachique, mejorar las relaciones interpersonales podría contribuir a reducir conflictos internos y mejorar la ejecución de las tareas diarias, lo que resultaría en un servicio más eficiente hacia la comunidad.

Agurto y Arroyo (2022) afirman que las relaciones interpersonales sólidas ayudan a crear una cultura de apoyo mutuo, lo que disminuye los niveles de estrés y mejora el clima organizacional en general. Este aspecto es fundamental, ya que un ambiente de trabajo donde predomina la desconfianza o la falta de comunicación puede generar conflictos y afectar negativamente el rendimiento. Por lo tanto, mejorar las relaciones interpersonales dentro de una organización no solo impacta en el bienestar de los empleados, sino también en la consecución de los objetivos organizacionales.

- Comunicación:

La comunicación es un proceso esencial en cualquier entorno, ya que no solo implica la transmisión de información, sino también la habilidad de escuchar y entender las perspectivas de los demás. Según Robbins y Judge (2017), la comunicación efectiva mejora la colaboración y la resolución de conflictos, facilitando un ambiente en el que las ideas fluyen y se construyen relaciones sólidas. En un contexto laboral, esta habilidad no solo impulsa la productividad, sino que también promueve un clima organizacional positivo y cohesionado

La comunicación efectiva es esencial para garantizar que los objetivos y las ideas se transmitan de manera clara y precisa.

Zenteno (2014) destaca que la comunicación es una de las principales dimensiones que afecta la motivación. La comunicación efectiva no solo se refiere a la claridad en el mensaje, sino también a la capacidad de adaptar el estilo comunicativo según el contexto y los interlocutores. Según Argyle (2013), una comunicación eficaz implica un intercambio bidireccional donde los interlocutores logran comprenderse mutuamente, lo que es crucial para la toma de decisiones y la resolución de problemas en el ámbito organizacional.' De esta manera, la comunicación efectiva se convierte en un pilar para el éxito de las dinámicas grupos.

- Liderazgo

El liderazgo efectivo desempeña un papel crucial en la productividad humana, al proporcionar dirección y motivación a los empleados. De acuerdo con Northouse (2021), los líderes que inspiran y apoyan a sus equipos no solo impulsan el rendimiento individual, sino que también crean una cultura organizacional que promueve el compromiso y la productividad colectiva. Esto implica que el liderazgo no se limita a la gestión de tareas, sino también al desarrollo del potencial humano

Para Bohórquez, Ballestas y Morales (2017) otro punto primordial es la capacitación continua es un motor clave de la productividad humana, ya que permite a los empleados adaptarse a los cambios rápidos del entorno laboral moderno, la inversión en el desarrollo profesional de los empleados tiene un impacto directo en su eficiencia, ya que mejora tanto sus habilidades técnicas como su capacidad para innovar dentro de la organización. Este enfoque es crucial en un mundo donde las competencias se vuelven obsoletas rápidamente

2.2.4. Teorías de Productividad:

2.2.4.1. Teoría del Rendimiento del Trabajador

Sostiene que la productividad de una organización depende principalmente del rendimiento, motivación y eficiencia de sus empleados. Esta teoría enfatiza que los factores internos como el clima laboral, la capacitación, la motivación, la satisfacción, el clima laboral, la capacitación, la motivación, la satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores tienen un impacto directo en su desempeño y, por ende, en la productividad global de la empresa (Padovan, 2020).

2.2.4.2. Teoría de Vroom

Según Vroom (2009), existen tres factores que influyen en la motivación de una persona para producir: los objetivos individuales, la relación percibida entre la alta productividad y la consecución de dichos objetivos, así como la percepción de la capacidad personal para afectar el nivel de productividad. Es fundamental que las organizaciones conozcan su productividad laboral a través del desempeño de los empleados, puesto que, si una empresa alcanza un alto nivel de productividad, podrá incrementar sus ingresos. La productividad laboral en las empresas puede orientarse hacia la consecución de objetivos mediante la implementación de ciertas acciones y el uso de factores como los recursos humanos, materiales y equipos, además del tiempo. Esto se puede calcular mediante la relación entre la producción lograda y el trabajo realizado en un período específico dentro del proceso de producción, con el fin de evaluación y que genere cambios positivos a corto, mediano y largo plazo, manteniendo un enfoque adecuado.

2.2.5. Características de Productividad

2.2.5.1. Importancia de la productividad

Torres (2014) afirma que las organizaciones deben buscar la máxima eficiencia en el uso de sus recursos para alcanzar los resultados esperados. En la Municipalidad de Parachique, mejorar la productividad no solo implica incrementar la cantidad de servicios prestados, sino también optimizar la calidad de estos servicios para satisfacer mejor las necesidades de la comunidad.

Según Delgado (2016), un ambiente laboral positivo es fundamental para alcanzar mayores niveles de productividad, ya que motiva a los empleados a identificarse con los objetivos de la organización. En este sentido, fomentar un clima laboral positivo mediante mejoras en la comunicación interna y el reconocimiento del desempeño podría resultar en una mayor eficiencia operativa y en un servicio público de mejor calidad.

2.2.5.2. Productividad en el Perú

En el contexto de Perú, el aumento de la productividad está vinculado tanto a factores concretos (como el capital y el número de empleados) como a factores abstractos (como el conocimiento y la innovación). Según Céspedes (2016), la productividad de un país o región no tiene límites si se basa en la innovación y el desarrollo del capital humano. En la Municipalidad de Parachique, el crecimiento de la productividad dependerá de la inversión en capacitación para los funcionarios y la modernización tecnológica.

La interacción entre la innovación y el desarrollo profesional ha sido identificada como un factor clave para mejorar la productividad en las municipalidades peruanas. Un estudio realizado por INEI (2016) en diversas entidades públicas en Perú concluyó que las municipalidades que implementaron

programas de formación continua para su personal lograron un aumento del 18% en la calidad y velocidad de los servicios prestados.

2.2.5.3. Productividad organizacional

La productividad organizacional se refiere a la relación entre los recursos utilizados por una organización (como el trabajo y el capital) y los resultados que obtiene en términos de bienes o servicios. Jaramillo (2018) sostiene que una alta productividad organizacional indica que la entidad es capaz de maximizar su producción con los recursos disponibles. En el caso de la Municipalidad de Parachique, mejorar la productividad organizacional implica optimizar el uso de sus recursos humanos y materiales para lograr una mayor eficiencia en la prestación de servicios públicos. Esto podría lograrse mediante la digitalización de procesos administrativos y la mejora de la infraestructura tecnológica, lo que facilitaría una gestión más eficiente y reduciría los costos operativos.

Estudios recientes en municipalidades peruanas han demostrado que la implementación de sistemas de gestión digital ha incrementado la productividad organizacional en un 15%, mejorando la calidad del servicio y reduciendo el tiempo de respuesta a las solicitudes de la comunidad (Ramírez, 2019).

2.2.5.4. Productividad a largo plazo

La productividad a largo plazo es fundamental para el crecimiento sostenido de cualquier organización. Cardenas (2021) señala que la capacidad de una entidad para mantener su rendimiento a lo largo del tiempo depende de la implementación de estrategias de mejora continua, innovación y desarrollo del capital humano. En el contexto de la Municipalidad de Parachique, estas estrategias deben centrarse en optimizar los procesos administrativos y el uso eficiente de los recursos disponibles. Una correcta gestión de

los recursos humanos a través de capacitaciones continuas y mejoras en el clima laboral puede asegurar un rendimiento sostenido, permitiendo que la municipalidad se adapte a los cambios del entorno y mantenga su eficiencia operativa a lo largo del tiempo.

En investigaciones realizadas en otras municipalidades de Perú, se ha encontrado que la implementación de estrategias de mejora continua ha incrementado la productividad en un 20% en un plazo de cinco años (López, 2020). Estos resultados sugieren que la Municipalidad de Parachique podría beneficiarse significativamente al adoptar un enfoque similar para mejorar su rendimiento a largo plazo

2.2.5.5. Medición de la productividad

Es un proceso crítico para evaluar el rendimiento de una organización. Según García (2011), la productividad puede medirse a través de indicadores económico-financieros, de gestión de procesos y de gestión de recursos humanos. En la Municipalidad de Parachique, el uso de estos indicadores permitirá identificar áreas que requieren mejoras y optimizar los recursos disponibles.

En investigaciones realizadas en municipalidades de otras regiones de Perú, se ha demostrado que la implementación de sistemas de medición de productividad basados en estos indicadores ha permitido mejorar la eficiencia en la asignación de recursos y ha reducido los costos operativos en un 10% (Pérez, 2018).

2.2.5.6. Principios de una buena productividad

Para mantener una alta productividad, Ochoa (2014) sugiere que las organizaciones deben implementar ciertos principios básicos, como promover el sentido de pertenencia, motivar a los empleados, y facilitar la toma de decisiones. En el contexto de la Municipalidad de Parachique, estos principios podrían

aplicarse a través de programas de reconocimiento del desempeño y liderazgo inclusivo que permitan a los funcionarios sentirse más comprometidos con sus tareas.

Estudios realizados en entidades públicas similares han demostrado que los programas de motivación y liderazgo han aumentado la productividad en un 12%, al tiempo que han mejorado la satisfacción laboral de los empleados (Góngora, 2017).

En base a lo dicho por los autores, se puede concluir que la productividad organizacional es clave para la eficiencia y el buen desempeño de las organizaciones, especialmente en el contexto público, como en la Municipalidad de Parachique. Según Jaramillo (2018), mejorar la productividad en la municipalidad requiere una optimización del uso de los recursos disponibles, tanto humanos como materiales. Esto puede lograrse mediante la implementación de sistemas de gestión digital, que han demostrado aumentar la productividad en hasta un 15%, mejorando la calidad del servicio (Ramírez, 2019).

En el caso específico de Perú, Céspedes (2016) señala que la productividad de un país o región no tiene límites si se apoya en la innovación y el desarrollo del capital humano. Para la Municipalidad de Parachique, esto implica invertir en la capacitación de los funcionarios y en la modernización tecnológica. Estudios de INE (2016) muestran que los programas de formación continua han aumentado la calidad y velocidad del servicio en un 18%, lo que refuerza la importancia de la educación y formación en el ámbito público.

La importancia de la productividad también radica en su capacidad para mejorar no solo la cantidad, sino también la calidad de los servicios. Según Torres (2014) y Delgado (2016), un clima laboral positivo, con buena comunicación y reconocimiento, motiva a los empleados, mejorando la eficiencia operativa. Esto es crucial en la

prestación de servicios públicos en Parachique, donde un enfoque en la calidad del servicio es tan importante como en la cantidad de servicios prestados.

Por otro lado, la medición de la productividad es esencial para evaluar el rendimiento y tomar decisiones informadas. García (2011) y Pérez (2018) destacan que el uso de indicadores económico-financieros y de recursos humanos permite identificar áreas de mejora y optimizar la asignación de recursos. En Parachique, este enfoque podría reducir los costos operativos y mejorar la eficiencia en la gestión pública.

Finalmente, según Ochoa (2014), aplicar principios básicos de productividad, como promover el sentido de pertenencia y facilitar la toma de decisiones, junto con programas de motivación y liderazgo, puede aumentar la productividad hasta en un 12% y mejorar la satisfacción laboral. Estos elementos son fundamentales para fortalecer el compromiso de los empleados en la Municipalidad de Parachique y mejorar el rendimiento general.

En resumen, para la Municipalidad de Parachique, mejorar la productividad organizacional requiere un enfoque integral que incluya la optimización de recursos, la modernización tecnológica, y la mejora del clima laboral mediante programas de capacitación, medición eficiente y liderazgo inclusivo.

2.2.6. Dimensiones de productividad

2.2.6.1. Productividad humana

Se refiere al rendimiento de los individuos en un entorno laboral, medido por su capacidad para utilizar de manera eficiente los recursos disponibles, lo que se traduce en resultados de alta calidad. Según Chiavenato (2011), la productividad humana es el resultado de la interacción entre las habilidades individuales, la motivación y los recursos proporcionados por la organización. ' Esta interacción es clave para optimizar el rendimiento laboral.

La productividad humana en las organizaciones modernas está estrechamente vinculada al uso de tecnologías emergentes. Según Brynjolfsson y McAfee (2016), el impacto de la tecnología en la productividad humana es evidente, ya que automatiza tareas rutinarias, permitiendo a los empleados concentrarse en actividades de mayor valor agregado que requieren creatividad y resolución de problemas. De esta manera, la productividad no solo depende de las habilidades humanas, sino de cómo estas interactúan con las herramientas tecnológicas.

- Motivación

Es el conjunto de procesos que influyen en la dirección, intensidad y persistencia de los esfuerzos que realiza una persona para alcanzar una meta, en el contexto laboral, es esencial para impulsar el compromiso de los empleados con la organización, mejorando su desempeño y productividad (Robbins & Judge, 2013).

- Eficacia

Se dice de la capacidad de lograr los resultados deseados o alcanzar los objetivos establecidos. En el ámbito laboral, la eficacia se relaciona con la capacidad de realizar tareas y funciones de manera exitosa, obteniendo resultados positivos y cumpliendo con los estándares de desempeño establecidos (Mejía ,1998)

- Eficiencia

La eficiencia laboral es un concepto multidimensional que va más allá de la simple cantidad de tareas completadas en un período determinado. Según Pérez (2018), esta noción implica una combinación de productividad y calidad en el trabajo realizado.

La verdadera eficiencia se manifiesta cuando los empleados no solo cumplen con sus objetivos de producción, sino que lo hacen de manera que maximizan el uso de los recursos disponibles, ya sean estos tiempo, materiales o talento humano. Esto es crucial en un entorno laboral competitivo, donde las organizaciones buscan no solo cumplir con sus metas, sino también ofrecer productos y servicios que satisfagan las expectativas de calidad del mercado.

- Competencias

Las competencias laborales son fundamentales para el éxito organizacional, ya que representan la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten a los empleados desempeñar sus funciones de manera efectiva. Una fuerza laboral competente no solo mejora la productividad individual, sino que también impulsa la eficacia del equipo y la organización en su conjunto. En este sentido, invertir en el desarrollo de competencias a través de capacitación y formación continua se traduce en un aumento significativo de la productividad y una ventaja competitiva en el mercado (Sánchez, J. A. & Martínez, R. (2020).

- Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se ha convertido en un pilar fundamental en las organizaciones modernas, y su impacto en la productividad humana es indiscutible. Según Paravic Klijn y Lagos Garrido (2021), el trabajo colaborativo no solo mejora la comunicación entre los miembros del equipo, sino que también promueve un ambiente de confianza y apoyo mutuo. Esta dinámica es esencial para cultivar una cultura organizacional que valore la cooperación y el intercambio de ideas.

La sinergia resultante del trabajo en equipo permite que los miembros combinen sus habilidades y conocimientos, lo que a

menudo conduce a soluciones más creativas y efectivas para los desafíos que enfrenta la organización. En lugar de abordar problemas de forma aislada, los equipos pueden abordar tareas complejas desde múltiples ángulos, lo que aumenta significativamente la capacidad de resolución de problemas. Esto no solo mejora la calidad de los resultados, sino que también acelera los tiempos de respuesta, lo que es crucial en un entorno empresarial dinámico.

2.2.6.2. Productividad del proceso productivo

Esta dimensión se refiere a la eficiencia con la que se gestionan los recursos dentro de la organización para alcanzar los objetivos. En las organizaciones públicas, como las municipalidades, una gestión adecuada de los procesos operativos es crucial para mejorar la productividad. En Parachique, optimizar los procesos administrativos podría resultar en una mayor eficiencia operativa y un mejor uso de los recursos (Prada 2020).

Para López y Víctor (2020) la automatización ha transformado el proceso productivo, impulsando significativamente la productividad, es decir, la implementación de tecnologías automatizadas en las líneas de producción no solo reduce los tiempos operativos, sino que también mejora la precisión y calidad del producto final, lo que optimiza la productividad general. Este avance permite a las empresas adaptarse a demandas crecientes sin incrementar proporcionalmente sus recursos humanos

La integración de tecnologías de la información en los procesos productivos ha demostrado ser un factor decisivo para mejorar la productividad. Según Córdoba (2006), el uso de sistemas inteligentes en la planificación, control y seguimiento del

proceso productivo permite tomar decisiones más rápidas y precisas, lo que se traduce en mejoras considerables en la eficiencia y en la reducción de tiempos improductivos. Esta digitalización impulsa la agilidad de las operaciones.

- **Materia prima**

Para Heizer y Render (2016) la materia prima se refiere a los recursos naturales o a los materiales que se utilizan en la fabricación de productos. Su importancia radica en que no solo influye en la cantidad de producto que se puede generar, sino también en la calidad y la sostenibilidad de los procesos de producción. Por ejemplo, utilizar materia prima de alta calidad puede resultar en productos que no solo cumplen con las expectativas del cliente, sino que también ofrecen una ventaja competitiva en el mercado. Además, una gestión eficiente de la materia prima puede minimizar costos y desperdicios, contribuyendo así a la rentabilidad y sostenibilidad de la organización. Por lo tanto, una adecuada selección y manejo de la materia prima es fundamental para el éxito de cualquier empresa.

- **Mano de obra**

Para Burga (2022) es el conjunto de trabajadores que participan en el proceso de producción de bienes y servicios. Incluye tanto la fuerza de trabajo directa, que realiza tareas específicas en la fabricación o prestación de servicios, como el personal indirecto que apoya estas actividades, como supervisores y gerentes. La mano de obra es un factor crucial en la producción, ya que su nivel de habilidades, capacitación y motivación influye directamente en la eficiencia, calidad y costos de producción de una organización.

- **Método de trabajo**

Para Gonzales y Díaz (2015), el método de trabajo es esencial para garantizar la eficiencia en los procesos productivos, puesto que, al estandarizar las actividades, se asegura una mayor consistencia en los resultados. Esta estandarización reduce la variabilidad, lo que minimiza errores y facilita la formación de los empleados, además de reducir los tiempos muertos entre tareas, lo que maximiza el uso del tiempo y los recursos. Un buen método de trabajo también permite identificar cuellos de botella o actividades redundantes, mejorando la fluidez de los procesos y disminuyendo los costos operativos. Además, cuando los métodos de trabajo están bien diseñados, facilitan la integración de tecnologías y automatizaciones, impulsando aún más la productividad. Por lo tanto, este enfoque contribuye no solo a aumentar la producción, sino también a mantener la calidad de los productos o servicios ofrecidos por la organización.

- Medición de gestión

Para Gamboa (2021), la medición de gestión no solo proporciona una evaluación del desempeño actual de una organización, sino que también es un instrumento crucial para la planificación y la mejora continua. A través de indicadores clave, se pueden identificar áreas de mejora, establecer metas claras y monitorear su progreso de manera constante. Esta práctica permite que las organizaciones mantengan un control eficiente sobre sus operaciones, optimicen los recursos y se ajusten rápidamente a cambios en el entorno. Al utilizar datos precisos y objetivos, las decisiones se basan en evidencia y no en suposiciones, lo que refuerza la capacidad de la organización para alcanzar mayores niveles de productividad y competitividad en el mercado. En este sentido, la medición de

gestión se convierte en una herramienta fundamental para garantizar la sostenibilidad y el éxito a largo plazo.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Interpersonales

Son las relaciones y las interacciones que ocurren entre las personas. Se utiliza para describir las dinámicas y los vínculos que se establecen en los contextos sociales, como el entorno laboral, las relaciones familiares o las interacciones en la comunidad (Yañez , 2010).

2.3.2. Organización

una organización es un sistema social compuesto por actividades humanas coordinadas, que busca cumplir metas específicas en un ambiente controlado". En este sentido, una organización no solo implica la estructura formal, sino también las relaciones interpersonales, la cultura organizacional y el ambiente laboral, factores que afectan tanto el desempeño individual como colectivo (Bueno 2022).

2.3.3. Medición de Gestión:

Para Gamboa (2021) es el proceso sistemático de evaluación del desempeño organizacional a través del uso de indicadores y métricas que permiten monitorear, analizar y valorar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y operativos. Este proceso se enfoca en medir la eficiencia, la eficacia y la productividad de las distintas áreas de una organización, proporcionando datos relevantes para identificar áreas de mejora, optimizar los recursos y ajustar las estrategias en función de los resultados obtenidos.

2.3.4. Parachique

Es una localidad ubicada en el distrito de Sechura, en la región de Piura, Perú. Se encuentra cerca de la costa y es conocida

principalmente por su actividad pesquera y por su cercanía a la Bahía de Sechura, que alberga una gran biodiversidad marina. Parachique también juega un papel importante en la economía de la región debido a la pesca artesanal y la producción de conchas de abanico. Además, la zona ha crecido en actividades comerciales y agrícolas (INEI 2020).

2.3.5. Proceso Productivo

Es el conjunto organizado y secuencial de actividades mediante las cuales se transforman los insumos, como la materia prima, la mano de obra y otros recursos, en productos o servicios finales que satisfacen una necesidad o demanda. Este proceso involucra varias fases, como la planificación, la ejecución y el control, y su eficiencia depende de la correcta utilización de los recursos, la tecnología empleada, y la calidad de la gestión (Zayas Sabatela 2021).

2.3.6. Cohesión

Se refiere a la fuerza y la unidad que existe en un grupo o equipo. Se utiliza para describir la medida en que los miembros del grupo se sienten conectados, comprometidos y trabajan juntos de manera armoniosa hacia un objetivo común. La cohesión de grupo implica una sensación de pertenencia, confianza mutua y apoyo entre los miembros, lo que promueve la colaboración efectiva y la resolución conjunta de problemas (De la Mora, 2022).

2.4. Hipótesis:

Hipótesis de investigación (H1):

El clima laboral incide de manera significativa y directa en la productividad de los funcionarios administrativos de la municipalidad de Parachique, Sechura 2023.

Hipótesis nula (H0):

El clima laboral no incide de manera significativa sobre la productividad de los funcionarios administrativos de la municipalidad de Parachique, Sechura 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
VARIABLE INDEPENDIENTE CLIMA LABORAL	El clima laboral es definido como el conjunto de características de un área laboral, percibidas por las personas que trabajan en ese lugar y funciona como fuerza fundamental para predominar en su conducta de trabajo (Davies, 2022)	La medición de esta variable se llevará a cabo utilizando un cuestionario con 11 preguntas, el cual constará de diversas preguntas estructuradas dirigidas a los funcionarios de la Municipalidad de Parachique, un total de 5 preguntas relacionada al involucramiento laboral y 6 preguntas relacionadas a relaciones interpersonales	Involucramiento Laboral	Reconocimiento	2	ORDINAL (LIKERT)
				Recompensas	1	
				Satisfacción laboral	3,4, 5	
			Relaciones interpersonales	Comunicación	6,7,9,10,11	
Liderazgo	8					
VARIABLE DEPENDIENTE PRODUCTIVIDAD	La productividad es definida como la cantidad de productos y/o servicios proporcionados o prestados con la finalidad de cumplir con los requerimientos cuantitativos de los clientes específicos con un nivel positivo de operación del sistema (Rayme, 2021)	La medición de esta variable será el cuestionario de igual forma mediante la escala de Likert, un total de 14 preguntas, compuestas por 7 preguntas de productividad Humana y 7 de Proceso productivo	Productividad Humana	Motivación	15	ORDINAL (LIKERT)
				Eficacia	14	
				Eficiencia	16	
				Competencias	13, 17	
				Trabajo en equipo	12,18	
			Productividad del proceso productivo	Materia prima	19,20,23	
				Mano de obra	24	
				Método de trabajo	21	
	Medición Gestión	22,25				

Tabla 1 Operacionalización de Variables

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Carrasco (2006) explica que la "población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que se encuentran en el ámbito espacial donde se lleva a cabo la investigación" (p. 236).

Siguiendo a Hernández-Sampieri (2014), podemos entender la población como el conjunto delimitado de individuos o elementos que comparten una serie de características definidas y que constituyen el objeto de nuestro análisis

En este contexto, la población de la investigación está conformada por los funcionarios administrativos de la municipalidad de Parachique que trabajan en el área productiva, contando con un total de 32 funcionarios (censo de la investigación).

Criterios de inclusión: La población comprende a las áreas administrativas y auxiliar administrativo.

Criterio de exclusión: La población no comprende al alcalde, regidores, personal de serenazgo ni empleados de otras áreas

3.1.2. Marco muestral

El marco muestral de este estudio está compuesto por los funcionarios de la municipalidad de Parachique, Sechura, en el año 2023. Al ser un centro poblado, la población se limita a 32 funcionarios administrativos (jefes administrativos y auxiliares administrativos) de la municipalidad, los que se visualizan en la siguiente tabla.

3.1.3. Unidad de análisis

Es el elemento básico sobre el cual se recogen los datos y se hacen las inferencias en la investigación. Puede ser un individuo, un grupo, una organización, un evento o cualquier entidad que sea objeto de estudio (Supo, 2014, p. 9).

La unidad de análisis está conformada por los funcionarios y personal administrativo de la municipalidad de Parachique, Sechura en el mes de septiembre del año 2023. Estos son los sujetos de estudio, a quienes se les aplicarán los instrumentos de recolección de datos con el fin de evaluar la incidencia del clima laboral en la productividad.

3.1.4. Muestra

Se utilizará un muestreo no probabilístico por conveniencia. Esto implica que la selección de los sujetos no será aleatoria, sino que estará guiada por características específicas de la investigación o por los objetivos del estudio, como sugieren (Hernández-Sampieri et, al., 2014)

Se ha optado por un muestreo censal para esta investigación. Tal como lo define Hernández, en un censo se incluye a la totalidad de los elementos que conforman la población de estudio, con el objetivo de obtener datos exhaustivos y representativos.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de Contrastación

- Según su finalidad

La investigación es de tipo básica, ya que busca ampliar el conocimiento teórico, esto permite que esta información pueda ser utilizada para mejorar el clima laboral y la productividad en el contexto

de la Municipalidad de Parachique. Se espera que los resultados aporten información útil para tomar decisiones y aplicar soluciones prácticas en la gestión del clima organizacional

Este tipo de estudio busca ampliar el conocimiento teórico sin una aplicación práctica inmediata. Su objetivo principal es generar nuevas teorías, principios y conocimientos, con un enfoque orientado a profundizar en la comprensión de los fenómenos naturales o sociales, sin buscar resolver problemas específicos de la realidad cotidiana (Hernández et al., 2014).

- Según su alcance

El estudio es causal-explicativo, dado que no solo se pretende identificar una relación entre las variables (clima laboral y productividad), sino también explicar el por qué y cómo el clima laboral incide en la productividad de los funcionarios, determinando una relación de causa y efecto.

Una investigación de enfoque causal-explicativo se caracteriza por "buscar no solo describir las relaciones entre variables, sino también explicar las causas que las originan. Este enfoque pretende identificar los factores determinantes que influyen en los resultados observados y cómo estas variables se interrelacionan. A través de este tipo de estudio, se pueden hacer afirmaciones sobre causalidad, lo que permite un conocimiento más profundo de los procesos estudiados y su implicancia práctica" (Sampieri, Collado & Lucio, 2018).

- Según su enfoque

La investigación sigue un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), ya que se basa en combinar ambos enfoques permite, por un lado, establecer una relación causal clara y estadísticamente significativa,

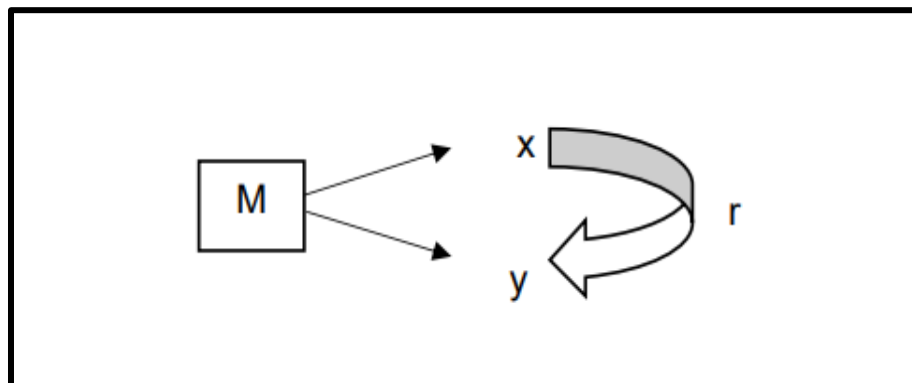
y, por otro, explicar los factores cualitativos y contextuales que influyen en esa relación, proporcionando así una explicación robusta y completa. Los diseños mixtos se caracterizan por integrar o combinar técnicas, métodos, enfoques, conceptos o lenguaje tanto cuantitativo como cualitativo dentro de un mismo estudio. Este tipo de investigación representa el más alto nivel de fusión entre los dos enfoques, ya que ambos se mezclan o se integran a lo largo de todo el proceso investigativo, o al menos en la mayoría de sus etapas. Aunque añaden una mayor complejidad al diseño, los estudios mixtos permiten aprovechar todas las fortalezas de cada enfoque (Hernández et al., 2003)

- Según el diseño de investigación

El estudio tiene un diseño no experimental, transversal, ya que los datos se recopilarán en un solo momento y no se manipularán las variables de estudio permitiendo analizar las relaciones entre variables tal como ocurren en su contexto natural. Se analizará la relación entre el clima laboral y la productividad en un momento determinado, sin seguimiento en el tiempo ni intervención directa en las variables (Tamayo, 2018).

Diagrama de diseño causal explicativo

- El diseño se grafica de la siguiente manera:



Donde:

- **M:** funcionarios administrativos de la municipalidad de Parachique, Sechura
- **X:** Clima Laboral
- **Y:** Productividad.
- **r:** relación (causa-efecto) entre el clima laboral en la productividad

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

- Técnica

Según Medina, Rojas, y Bustamante (2023), La encuesta se define como un instrumento destinado a identificar las características de un conjunto de individuos. Esta puede abarcar variables económicas, como los ingresos, así como otros aspectos, como las inclinaciones políticas. En el presente estudio, se optará por utilizar la encuesta como técnica, ya que proporcionará la información necesaria para realizar un análisis sobre la influencia e incidencia de las variables en cuestión.

- Instrumento

Hernández et, al. (2014), mencionan que el cuestionario es uno de los instrumentos más utilizados en la investigación cuantitativa, ya que permite recopilar información de manera estructurada, uniforme y eficiente, facilitando el análisis y comparación de los datos. Como instrumento de esta investigación el cuestionario consta de 25 items en total: 11 preguntas relacionadas con el clima laboral (variable independiente) y 14 preguntas sobre productividad (variable dependiente) de los funcionarios, todas ellas evaluadas mediante una escala de medición ordinal. Para la medición de las percepciones, se empleó una Escala de Likert, la cual es una técnica comúnmente utilizada para medir actitudes y percepciones en estudios sociales y organizacionales

- Validez

El instrumento de likert fue validado anteriormente en la investigación de Medrano del 2022 “Impacto del clima organizacional en la productividad de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19”

Obtenido de:

<https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/f13e5e08-c3d8-451c-b391-3793ef1d7d8>

Para la validación del instrumento, se solicitó la colaboración de tres expertos de la Universidad Privada Antenor Orrego. El propósito de esta colaboración fue determinar la pertinencia del contenido de los ítems del cuestionario. A cada experto se les entregó el cuestionario junto con la información necesaria, obteniendo su valoración sobre el mismo.

Los expertos involucrados en la validación fueron: Mg. Gustavo Adolfo Ugarriza Gross, Fiorentini Candiotti Giovanni Fernando, y Lic. Fernando Arturo Reyes Peña, MSc. Es importante señalar que no se llevó a cabo una prueba piloto. (Anexo 2)

Fiabilidad de las Variables:

Tabla 2. Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Clima laboral	0,704	11
Productividad	0,712	14

Los análisis de confiabilidad, medidos a través del coeficiente Alfa de Cronbach, revelaron valores de 0,704 para la escala de Clima Laboral y 0,712 para la escala de Productividad, lo cual indica una buena consistencia interna en ambas escalas. Estos resultados son consistentes con lo reportado por Oviedo y Campo (2005), quien sugiere que un valor de Alfa de Cronbach superior a 0,70 indica una confiabilidad aceptable.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

La estadística descriptiva esta conformada por tablas de contingencia que permite analizar los datos del cuestionario y entender la relación del clima laboral en la productividad. La estadística inferencial permite conocer la correlación mediante Pearson, para verificar la causalidad explicativa y obtener un análisis más profundo, se procedió con el análisis de regresión y diagramas de dispersión.

Tabla de contingencia:

Se construyeron tablas de contingencia para visualizar la distribución conjunta de las variables clima laboral y productividad, estas tablas permitieron identificar tendencias preliminares sobre la frecuencia con la que ciertos niveles de clima laboral se asociaban con determinados niveles de productividad (Ramos, 2005).

Correlación de Pearson:

El coeficiente de correlación de Pearson es un método estadístico que permite evaluar la relación entre dos variables que se miden en un nivel de intervalo o razón. Su valor numérico refleja la magnitud de la correlación y, dependiendo del signo, indica si es positiva o negativa (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018, p. 346). A través de esta prueba, es posible verificar si las afirmaciones están midiendo correctamente cada variable, dimensión e indicador; además, si el valor es menor a 0.5, podría considerarse realizar ajustes para mejorar la precisión. En esta investigación se empleará la Correlación de Pearson para confirmar que cada afirmación corresponde a la dimensión adecuada y que estas, a su vez, estén alineadas con las variables analizadas.

Análisis de regresión lineal:

Con el fin de modelar la relación causal entre el clima laboral y la productividad, se realizó un análisis de regresión lineal.

Para Dagnino (2014), al cuantificar la fuerza y la dirección de las relaciones entre variables, el análisis de regresión lineal nos proporciona una base sólida para la toma de decisiones informada.

Diagrama de dispersión:

Para Kume, H. (1992), los diagramas de dispersión son como ventanas a las relaciones ocultas entre los datos. Nos permiten ver, de un vistazo, cómo se comportan dos variables juntas y si existe algún patrón que sugiera una conexión más profunda. Para visualizar gráficamente la incidencia entre el clima laboral y la productividad, se elaboró un diagrama de dispersión.

Los gráficos presentados en los resultados mostraron tendencias ascendentes lo que confirma la relación positiva moderada encontrada en el análisis de regresión.

Software:

Los programas utilizados para el procesamiento y análisis de datos son Microsoft Excel y el software estadístico SPSS, ya que son herramientas manejables y ampliamente empleadas para la programación. Excel facilita la visualización y el análisis de datos, permitiendo crear gráficos y apoyar en la toma de decisiones (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018, p. 318). Por otro lado, SPSS es un paquete de análisis estadístico desarrollado por IBM, que trabaja con una matriz de datos y permite seleccionar opciones específicas para realizar análisis de datos (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018, p. 315).

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

El objetivo de este trabajo es identificar como incide el clima laboral en la productividad de los funcionarios administrativos de la Municipalidad de Parachique - La Bocana, Sechura, en el año 2023. Para alcanzar este objetivo, se aplicará un cuestionario diseñado para evaluar el clima laboral y su incidencia en la productividad.

Según García (2011) El baremo en las escalas Likert se refiere a la asignación de valores numéricos a las respuestas de los encuestados, con el fin de permitir su tratamiento estadístico. Este sistema de puntuación permite establecer un marco comparativo y facilita la interpretación de los resultados mediante la asignación de rangos que van de menor a mayor, ayudando a ordenar las respuestas de forma objetiva.

El cuestionario consta de 25 preguntas, agrupadas de acuerdo con los indicadores seleccionados para cada dimensión. Se utilizó una escala de Likert para responder a cada una de las interrogantes, donde las opciones de respuesta son las siguientes:

- Siempre: (5)
- Casi siempre: (4)
- A veces: (3)
- Rara vez: (2)
- Nunca: (1)

Para establecer los niveles de percepción, la escala de Likert fue reagrupada de la siguiente manera:

Promedio entre 4.0 y 5.0 → **Alto**

Promedio entre 2.5 y 3.9 → **Medio**

Promedio entre 1.0 y 2.4 → **Bajo**

ESTADISTICA DESCRIPTIVA:

Objetivo general: Determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de los funcionarios administrativos de la municipalidad de Parachique, Sechura 2023.

		Productividad						Total	
		Alto		Medio		Bajo			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Clima laboral	Alto	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.1%
	Medio	0	0.0%	15	46.9%	5	15.6%	20	62.5%
	Bajo	0	0.0%	0	0.0%	11	34.4%	11	34.4%
Total		1	3.1%	15	46.9%	16	50.0%	32	100.0%

Tabla 3 Encuesta Aplicada a funcionarios de la Municipalidad

Nota: la tabla 2, presenta la relación incidencia entre el clima laboral y la productividad en la Municipalidad de Parachique. Los resultados muestran que solo un 3.1% de los funcionarios con un clima laboral alto también presentan una alta productividad. Por otro lado, un 46.9% de los funcionarios con un clima laboral medio se asocian con una productividad media, mientras que un 34.4% de los funcionarios con un clima laboral bajo presentan una baja productividad.

Estos resultados subrayan una clara tendencia: a medida que disminuye la percepción del clima laboral, también disminuye la productividad. El 62.5% de los funcionarios reportan un clima laboral medio, lo que está relacionado con una productividad media (46.9%) y baja (15.6%).

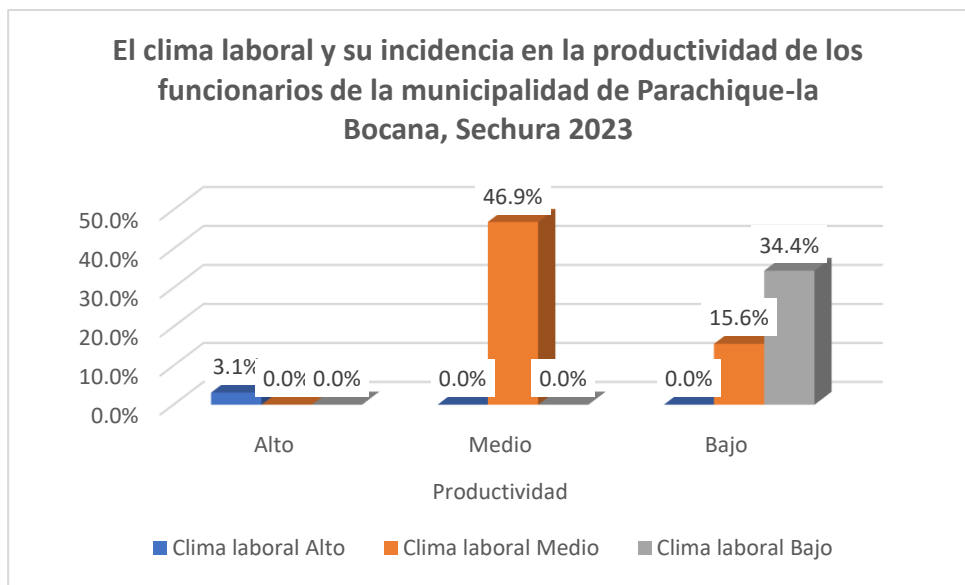


Figura.1 El clima laboral y su incidencia en la productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique-la Bocana, Sechura 2023.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Tabla 4 Relacion entre el clima laboral y la Productividad

		Clima Laboral	Productividad
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,475**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	32	32
Productividad	Correlación de Pearson	,475**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se evidencia que existe una relación directa y significativa (Sig. < 0.05) de nivel moderado entre el clima laboral y la productividad de los funcionarios administrativos de la Municipalidad de Parachique, Sechura, 2023. El análisis muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.475, lo que indica una relación positiva moderada. Esto sugiere que, a medida que mejora el clima laboral, también tiende a mejorar la productividad.

Tabla 5 Incidencia del clima laboral en la productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique, Sechura 2023.

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	20,240	12,272		1,543	,126
	Clima laboral	,762	,242	,475	2,932	,006

a. Variable dependiente: Productividad

Nota: Mediante el análisis de regresión se comprueba que variable clima laboral incide significativamente en la variable productividad (t=2.932, Sig.<0.05)

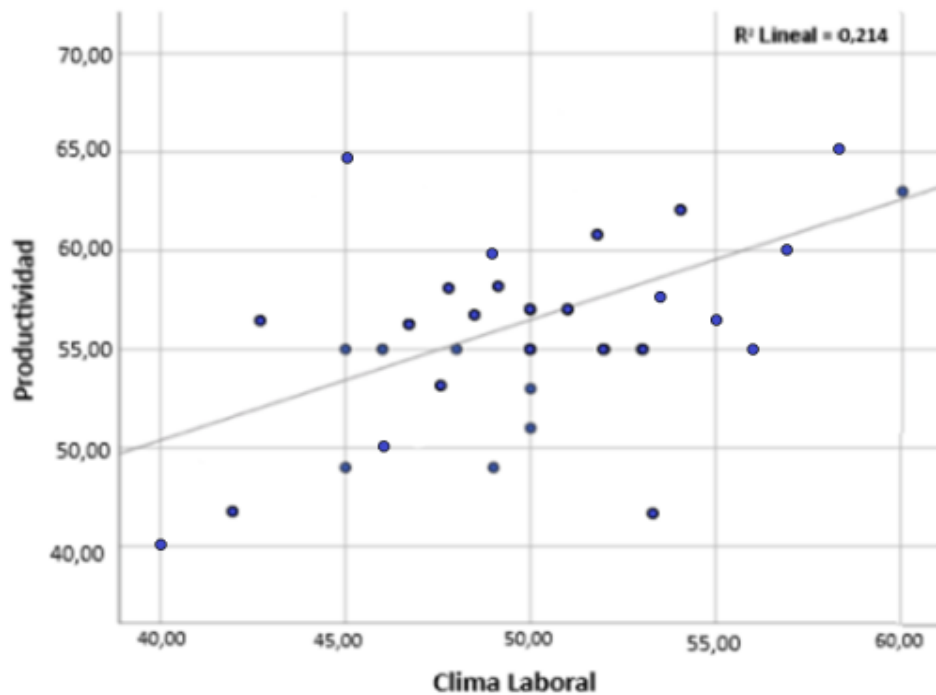


Figura. 2 Diagrama de dispersión del clima laboral y la productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique 2023.

Nota: El valor de R^2 (coeficiente de determinación) es de 0.214. Esto significa que el 21.4% de la variabilidad en la productividad puede ser explicada por las variaciones en el clima laboral. Es decir, aunque existe una relación positiva, no es una relación perfecta y otros factores podrían estar influyendo en la productividad.

Objetivo específico N°1 Identificar la incidencia del clima laboral en el proceso productivo de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique, Sechura 2023.

Tabla 6 Relacion entre el clima laboral y el proceso productivo.

		Clima laboral	Proceso Productivo
Clima laboral	Correlación de Pearson	1	,417*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	32	32
Proceso Productivo	Correlación de Pearson	,417*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Este valor (0.417) nos indica la fuerza y dirección de la relación entre las dos variables. En este caso, el valor es positivo, lo que significa que a medida que aumenta o mejora el clima laboral, también tiende a aumentar el proceso productivo. Al ser menor a 0.05, esto significa que podemos rechazar la hipótesis nula (que no existe relación entre las variables) y concluir que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

Tabla 7 Influencia del clima laboral en el proceso productivo

		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	10,428	5,723		1,780	,076
	Clima laboral	,302	,107	,417	2,322	,012

Proceso Productivo

Nota: se verifica mediante el análisis de regresión lineal que la variable clima laboral influye significativamente en el proceso productivo de los funcionarios de la municipalidad de Parachique ($t=2.322$, $Sig.<0,05$).

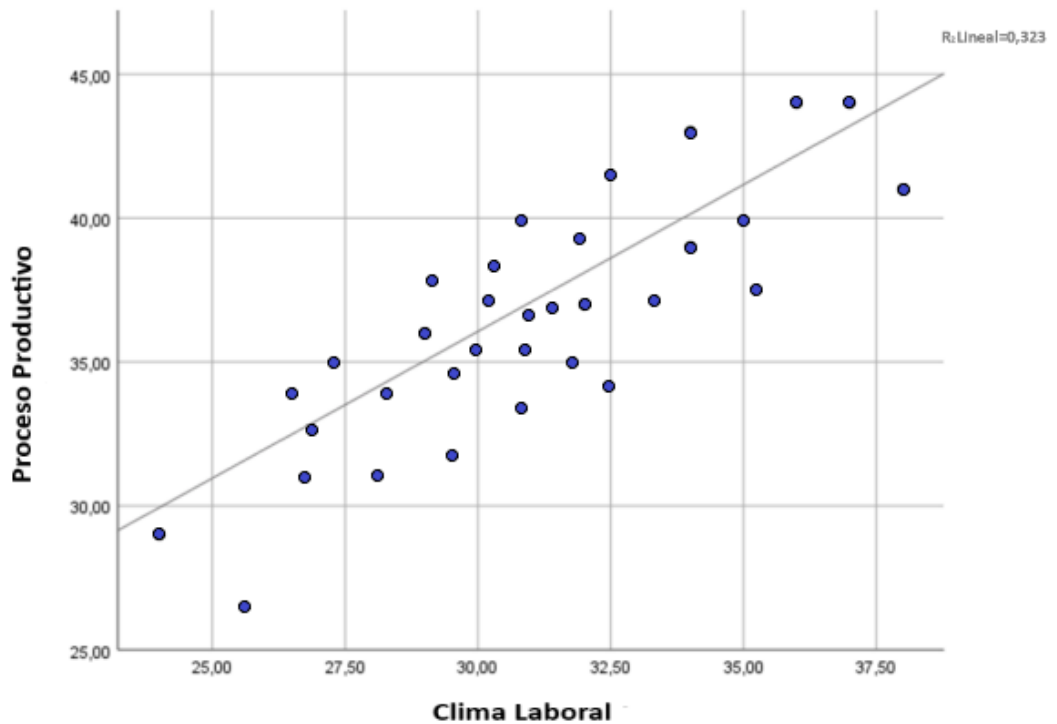


Figura. 3 Diagrama de dispersión del Clima laboral en el proceso productivo

El valor de R^2 (0.323) indica que aproximadamente el 32.3% de la variabilidad en el proceso productivo puede explicarse por las variaciones en el clima laboral.

Objetivo específico N°2: Reconocer como el involucramiento laboral incide en la productividad de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique, Sechura 2023.

Tabla 8 Involucramiento Laboral y su incidencia en la productividad

		Involucramiento laboral	Productividad
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	1	,420*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	32	32
Productividad	Correlación de Pearson	,420*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
		32	32
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).			

Nota: Se evidencia indica la fuerza y dirección de la relación lineal entre las dos variables. En este caso, el valor de 0.420 sugiere una correlación positiva moderada, lo que significa que a medida que aumenta el involucramiento laboral, también tiende a aumentar la productividad.

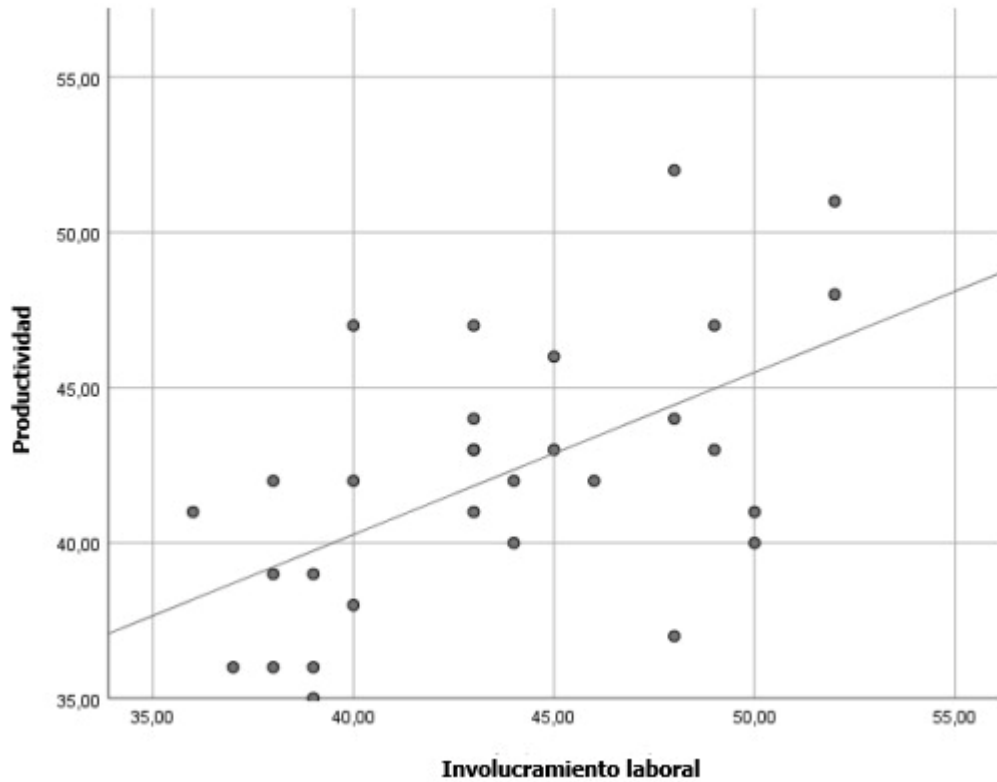
Este valor, que es de 0.013, se refiere al nivel de significancia estadística. Un valor de p menor a 0.05 (como en este caso) indica que la relación encontrada es estadísticamente significativa.

Tabla 9 Influencia del involucramiento en la Productividad

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Desv. Error	Beta	t	
1 (Constante)	10,512	4,722		1,221	,195
Involucramiento laboral	,114	,128	,420	,738	,013

a. Variable dependiente: Productividad

Nota: se evidencia mediante el análisis de regresión lineal que la dimensión involucramiento laboral influye significativamente ($t=,738$ Sig.<0.05),



El valor R^2 0.201 del diagrama de dispersión proporciona evidencia visual de que existe una relación positiva entre el involucramiento laboral y la productividad. Sin embargo, es importante recordar que esta relación es compleja y que otros factores también influyen en el desempeño individual y organizacional.

- **Objetivo específico N°3** Identificar la influencia de las relaciones interpersonales en la productividad humana de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique, Sechura 2023.

Tabla 10 Relacion entre las relaciones interpersonales con la productividad Humana

		Relaciones Interpersonales	Productividad Humana
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,423**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	32	32
Productividad Humana	Correlación de Pearson	,423**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	32	32

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Podemos identificar que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre las relaciones interpersonales y la productividad humana. Esto significa que, en general, a medida que mejoran las relaciones interpersonales en un entorno laboral, también tiende a aumentar la productividad de los individuos.

Aunque existe una relación positiva, el coeficiente de correlación de 0.423 indica que la relación no es extremadamente fuerte.

Tabla 11 Influencia de las Relaciones Interpersonales en la productividad humana

		Coeficientes no estandarizados	Coeficientes estandarizados			
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,173	6,214		,174	,816
	Relaciones Interpersonales	,362	,122	,423	2,834	,005

a. Variable dependiente: Productividad humana

Se puede evidenciar que mediante el análisis de regresión lineal la dimensión relaciones Interpersonales de clima laboral influye significativamente en la productividad humana puesto que ($t=2.834$, Sig. <0.05) El coeficiente de regresión para las relaciones interpersonales es positivo (0.362), lo que indica que existe una relación positiva entre las relaciones interpersonales y la productividad humana.

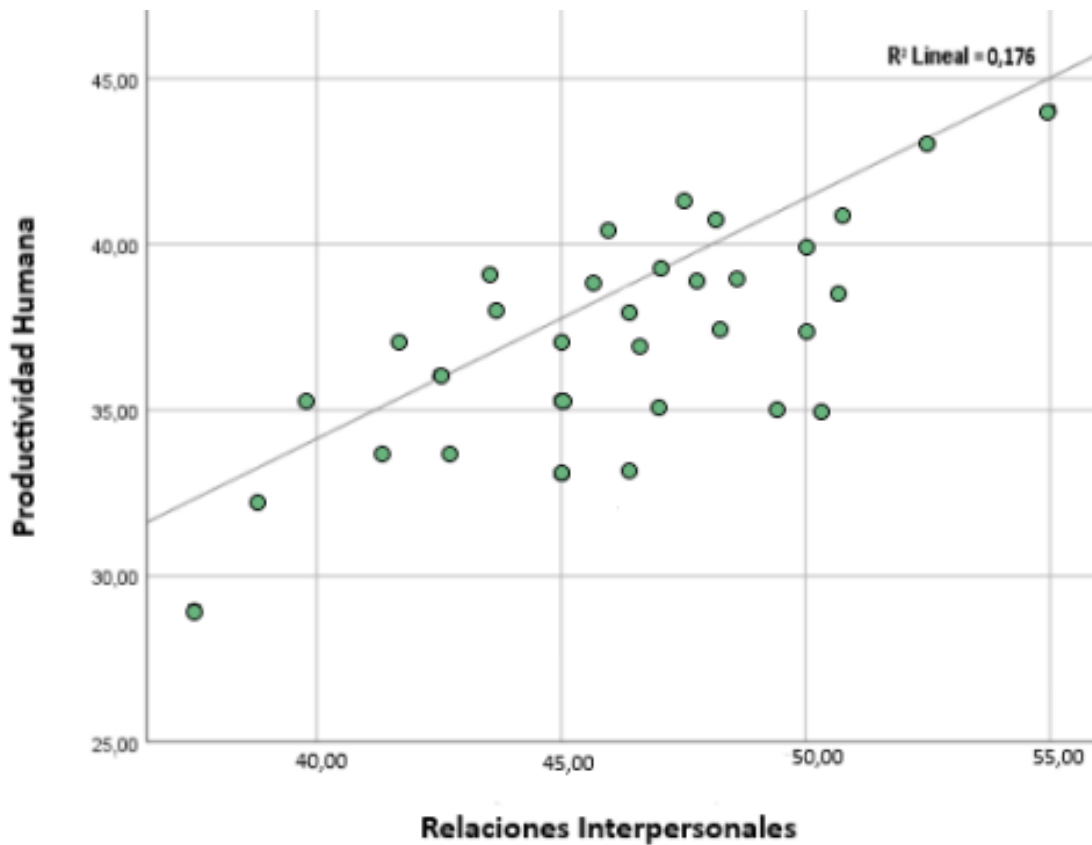


Figura 4. Diagrama de dispersión de las relaciones interpersonales y la productividad humana de los funcionarios administrativos de la Municipalidad de Parachique.

El valor de R^2 es 0,176 muy cercano a cero, lo que significa que las relaciones interpersonales explican una proporción muy pequeña de la variabilidad en la productividad. Es decir, otros factores, no considerados en esta gráfica, tienen una influencia mucho mayor en la productividad

4.2. Prueba de normalidad

H₀: Los datos de las variables clima laboral y productividad presentan una distribución normal.

H₁ : Los datos de las variables clima laboral y productividad no presentan una distribución normal.

Tabla 12 Prueba de normalidad del clima laboral y productividad

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,932	32	,056
Productividad	,961	32	,463

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al analizar la prueba de normalidad de Shapiro Willk ($n0.05$); indicando que, para evaluar la relación entre las variables se realizarán con la prueba estadística del coeficiente de Pearson.

El análisis inferencial realizado mediante la correlación de Pearson (0.475) y el nivel de significancia (Sig. < 0.05) respalda la hipótesis de que existe una incidencia directa, positiva y moderada entre el clima laboral y la productividad.

4.3. Discusión de resultados

Es importante destacar que los hallazgos presentados en esta investigación son específicos al contexto de la Municipalidad de Parachique, Sechura, y reflejan las particularidades de su personal y entorno laboral. Debido a la naturaleza específica de este estudio, los resultados no pueden ser generalizados a otras instituciones públicas sin realizar investigaciones adicionales que consideren las diferencias en el clima laboral, las dinámicas organizacionales y las características demográficas de otros contextos. Esto resalta la necesidad de estudios más amplios que puedan validar y comparar estos resultados en diferentes entornos, contribuyendo así a un entendimiento más integral sobre la relación entre el clima laboral y la productividad en el sector público.

Respecto al objetivo general: Los resultados mostrados en la tabla 2 reflejan que existe una tendencia evidente: a medida que disminuye el clima laboral, también disminuye la productividad. Los datos indican que el 34.4% de los funcionarios con un clima laboral bajo presentan baja productividad, mientras que el 46.9% de aquellos con un clima laboral medio muestran una productividad media. Es importante destacar que solo el 3.1% de los funcionarios con un clima laboral alto también tienen alta productividad. Estos resultados sugieren que un clima laboral medio es predominante, pero tiene una correlación directa con la productividad media y baja.

Correlación de Pearson y significancia estadística:

El análisis inferencial realizado mediante la correlación de Pearson (0.475) y el nivel de significancia (Sig. < 0.05) respalda la hipótesis de que existe una incidencia directa, positiva y moderada entre el clima laboral y la productividad. Este hallazgo indica que a medida que mejora el clima laboral, la productividad también tiende a mejorar, aunque no de manera perfecta, dado que la correlación es moderada.

Análisis de regresión y coeficiente de determinación

El análisis de regresión realizado confirma que el clima laboral incide significativamente en la productividad de los funcionarios, con un valor $t = 2.932$ y $\text{Sig.} < 0.05$, lo que ratifica la importancia de la variable clima laboral como factor determinante en el desempeño de los empleados. Sin embargo, el valor de $R^2 = 0.214$ sugiere que solo el 21.4% de la variabilidad en la productividad puede explicarse por el clima laboral, lo que implica que otros factores externos también están incidiendo en la productividad y que podrían no haber sido considerados en este estudio.

Al comparar los resultados obtenidos con investigaciones previas, se observan coincidencias con estudios que también identifican una relación positiva entre el clima laboral y la productividad, no obstante, los resultados de esta investigación muestran una menor variabilidad explicada (21.4%), lo que difiere de otros estudios en los que el coeficiente de determinación ha sido mayor, como en la investigación de Hernández (2021), donde el clima laboral explicó un 35% de la variabilidad en la productividad. Esto se debe a diferencias contextuales, organizacionales.

Las discrepancias en los resultados en comparación con estudios anteriores sugieren que otros factores no controlados en este estudio podrían estar afectando la productividad de los funcionarios de la municipalidad. Factores como la infraestructura, la tecnología disponible, o las políticas de gestión pública podrían jugar un papel significativo en la variabilidad de la productividad, algo que no fue directamente abordado en esta investigación.

En resumen, los resultados obtenidos son consistentes con la hipótesis planteada, mostrando una relación positiva entre el clima laboral y su incidencia en la productividad. Sin embargo, es importante considerar que la productividad no está influenciada únicamente por el clima laboral y que la mejora de este factor debe ir acompañada de otros cambios organizacionales que permitan incrementar de manera más significativa el rendimiento de los funcionarios.

El Objetivo Específico N°1 planteado en esta investigación fue identificar la incidencia del clima laboral en el proceso productivo de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique, Sechura, en 2023. Los resultados estadísticos muestran una incidencia positiva y significativa entre ambas variables. El coeficiente de correlación de 0.417 refleja que, a medida que mejora el clima laboral, también lo hace el proceso productivo, lo cual es coherente con la hipótesis planteada.

Además, el análisis de regresión lineal confirma que el clima laboral incide significativamente en el proceso productivo, con un valor $t = 2.322$ y una significancia estadística de $\text{Sig.} < 0.05$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y validar que la relación es estadísticamente relevante. El valor de R^2 (0.323) indica que el 32.3% de la variabilidad en el proceso productivo puede explicarse por las variaciones en el clima laboral. Aunque este porcentaje no es elevado, sí sugiere que el clima laboral es un factor importante a considerar para mejorar el desempeño de los procesos productivos en la municipalidad.

Los resultados obtenidos en este estudio son, en parte, consistentes con los hallazgos de Arias (2014). Mientras que en el presente análisis se observa que el clima laboral incide de manera significativa en el proceso productivo, explicando el 32.3% de su variabilidad ($R^2 = 0.323$), Arias (2014) también encontró una relación moderada entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de $r = 0.229$. Sin embargo, en el estudio de Arias, la dimensión de flexibilidad del clima organizacional mostró una relación aún más fuerte y significativa con la satisfacción laboral ($r = 0.459$; $p < 0.01$), sugiriendo que aspectos específicos del clima, como la flexibilidad, podrían tener un impacto más marcado en ciertos aspectos de desempeño organizacional.

El Objetivo Específico N°2 busca reconocer cómo el involucramiento laboral incide en la productividad de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique. Los resultados muestran una incidencia positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.420, lo que indica que, a medida que aumenta el involucramiento laboral, también lo hace la productividad. Este

vínculo es estadísticamente significativo ($p=0.013$), confirmando la relevancia del involucramiento laboral en el rendimiento de los funcionarios.

Aunque solo un 3.1% de los funcionarios presentan altos niveles tanto de involucramiento como de productividad, la mayoría se sitúa en categorías medias, lo que sugiere una necesidad de estrategias para elevar tanto el compromiso como el desempeño. Los resultados indican que intervenciones en aspectos como la motivación y el reconocimiento podrían mejorar el involucramiento y, consecuentemente, la productividad en general.

El Objetivo Específico N°3 plantea identificar la incidencia de las relaciones interpersonales en la productividad humana de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique. Los resultados muestran una relación positiva y estadísticamente significativa, con un coeficiente de correlación de 0.423. Esto indica que, a medida que mejoran las relaciones interpersonales en el ambiente laboral, también lo hace la productividad de los empleados, aunque la relación no es particularmente fuerte.

El análisis de regresión lineal confirma esta relación con un coeficiente de regresión positivo de 0.362, y un valor de $t=2.834$ (Sig. < 0.05), lo que respalda que las relaciones interpersonales influyen de manera significativa en la productividad humana. Sin embargo, el valor de R^2 de 0.176 indica que solo el 17.6% de la variabilidad en la productividad humana puede ser explicada por las relaciones interpersonales, sugiriendo que otros factores no contemplados en este análisis tienen un impacto mucho mayor en la productividad. Para Shein (2010) la cultura organizacional es crucial porque define la manera en que las personas se comportan dentro de la organización, mientras que las condiciones laborales adecuadas permiten a los empleados realizar su trabajo de manera eficiente y segura, lo que impacta directamente en su productividad y satisfacción.

CONCLUSIONES

- Se identificó una incidencia de relación positiva y significativa entre el clima laboral y la productividad de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique. La evaluación de Pearson de 0.475 y el análisis de regresión ($t = 2.932$, Sig. < 0.05) respaldan la hipótesis de que el clima laboral incide de manera significativa en la productividad. Sin embargo, el R^2 de 0.214 indica que solo el 21.4% de la variabilidad en la productividad se debe al clima laboral, sugiriendo que otros factores externos también influyen.
- Se identificó una incidencia moderada entre el clima laboral y el proceso productivo de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique, Sechura. Con un coeficiente de correlación de 0.417 y un R^2 de 0.323, se concluye que el clima laboral incide de manera positiva moderada, aunque el impacto del clima laboral en el proceso productivo no es especialmente fuerte, la investigación concluye que mejorarlo podría contribuir de forma significativa, aunque limitada, a la productividad de la municipalidad.
- Se concluye una moderada incidencia entre el involucramiento laboral y la productividad de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique, con un coeficiente de correlación de 0.420 y una significancia estadística de $p=0.013$. A pesar de que solo un 3.1% de los funcionarios presenta altos niveles de involucramiento y productividad, la mayoría se encuentra en categorías medias, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias que mejoren el compromiso y el rendimiento de los empleados.

- Se reconoció la existencia de una incidencia positiva y estadísticamente significativa entre las relaciones interpersonales y la productividad humana de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique, con un coeficiente de correlación de 0.423. Esto indica que a medida que mejoran las relaciones interpersonales, la productividad también tiende a aumentar. El R^2 de 0.176 sugiere que solo el 17.6% de la variabilidad en la productividad puede explicarse por esta dimensión.

RECOMENDACIONES

- Es crucial que la Municipalidad de Parachique no solo se enfoque en mejorar el clima laboral, sino que también evalúe y aborde otros factores que puedan influir en la productividad, como la infraestructura, la capacitación y la tecnología. Implementar una estrategia integral que considere estas dimensiones podría resultar en un incremento más significativo en la productividad de los funcionarios.
- Se recomienda implementar políticas y programas que mejoren el clima laboral, como fomentar una comunicación efectiva y el reconocimiento del desempeño, con el fin de incrementar el proceso productivo y, en consecuencia, la eficiencia global de la organización.
- Se recomienda desarrollar e implementar programas que fortalezcan el involucramiento laboral a través de acciones como el reconocimiento del desempeño y la motivación de los funcionarios. Estas iniciativas no solo podrían aumentar el nivel de compromiso, sino que también se espera que impacten positivamente en la productividad general del equipo
- Se recomienda implementar estrategias que fortalezcan las relaciones interpersonales en el entorno laboral, como talleres de trabajo en equipo y actividades de integración. Además, es fundamental realizar un análisis más profundo para identificar otros factores que puedan estar influyendo en la productividad, tales como la cultura organizacional y las condiciones laborales, para diseñar un plan integral que mejore el desempeño de los funcionarios.

REFERENCIAS

De la Mora Yocupicio, A (2022). *Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. Vinculatégica EFAN*, 8(1), 143–152.

<https://doi.org/10.29105/vtga8.1-334>.

Agudelo Orrego, B. E. (2022). *Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378006>.

Aguerri, E. (2002). *Evaluación de un método empírico para detectar el ítem. Interdisciplinaria*, 203.

<https://www.redalyc.org/pdf/180/18019204.pdf>

Agurto, JNR, & Arroyo, JT (2022). *Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. TecnoHumanismo*, 2(3), 17-34.

Añazco Camacho, K. (2018). *Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. INNOVA*, 10.

<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>

Argyle, M. (2013). *Teoría de la comunicación: una guía para habilidades interpersonales efectivas*. fuente :

<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315812212/psychology-happiness-michael-argyle>

Arias Gallegos, Walter L, & Arias Cáceres, Gabriela. (2014). *Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>

- Brito, C. (2020). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio*. Información Tecnológica, 8.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext
- [Bohórquez Arévalo, LE, Caro Ballestas, AS, & Morales, ND \(2017\). Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado. Dimensión empresarial, 15\(1\), 210-220.](#)
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2016). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W.W. Norton & Company.
- Bueno Campos, E. (2022). *Introducción a la organización de empresas*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
- Burga Díaz, J. (2022). *Evaluación del rendimiento y productividad de la mano de obra en la partida de asentado de ladrillo en la construcción de viviendas de la ciudad de Chota*.
- Canales, A. M. (2021). Clima organizacional y el desempeño laboral durante el Covid-19. *Dialnet*, 124-142.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>
- Canseco, F., & Ojeda García, A. (2016). Comunicación laboral: una propuesta estratégica para facilitar el quehacer de los equipos de trabajo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 194.
- Caraballo, M. (2019, 27 de diciembre). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. Instituto Tecnológico Venezolano del Petróleo
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299558>.

- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.
- Casana, M. (2015). *El entorno de trabajo y la satisfacción en el personal de una Compañía Azucarera de Chiquitoy*. Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Perú, Trujillo.
- Céspedes. (2016). Clima laboral y productividad de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huánuco - 2017. *Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales*. Universidad Alas Peruanas.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.
- Clerc, J., & Saldivia, A. (2006, 4 de octubre). *Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral*. Programa de Salud Pública.
[28021208/liderazgo_y_su_influencia_sobre_el_clima_laboral_autores](https://doi.org/10.2802/1208/liderazgo_y_su_influencia_sobre_el_clima_laboral_autores)
- Córdoba Nieto, E. (2006). *Manufactura y automatización*. Ingeniería e investigación, 26(3), 120-128.
- Cortes-Garcia. (2020). *Análisis del Clima Organizacional en una Institución del Sector Bancario de Tuxtepec, Oaxaca*. Obtenido de <https://cdam.unsis.edu.mx/revista/index.php/saludyadmon/article/view/20166>
- Crespo, D. (2019). Metodología de la investigación cuantitativa. Editorial Universitaria Sudamericana.
- Cruz-Zuñiga, Nereyda, Alonso-Castillo, María Magdalena, Armendáriz-García, Nora Angélica, & Lima-Rodríguez, Joaquín Salvador. (2021). Clima laboral,

estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. *Revista Española de Salud Pública*, 95, e202104057. Epub 04 de julio de 2022. Recuperado en 23 de septiembre de 2024, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272021000100187&lng=es&tlng=es.

Dagnino, J. (2014). Regresión lineal. *Rev. chil. anest*, 43(2).

Delgado. (2016). Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores de la gerencia de desarrollo urbano de la municipalidad distrital de San Juan de Lurigancho, Lima – 2017. *Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública*. Universidad César Vallejo.

Elías, F. (2015). *El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos SAC. 2015*. Tesis presentada para obtener el título profesional de licenciada en administración de empresas por la Universidad Nacional de Piura, Facultad de Ciencias Administrativas. Piura: Tesis no publicada.

Feria Ávila, H. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia*, 18.

Fernández, J. (2017). *Innovación y clima laboral en la industria estadounidense*. Universidad de Madrid. Obtenido de: <https://universidademadrid.com/conocenos/madrid/repositorio/>

Gamboa, D. A. (2021). *Medición y Control en la Gestión y Resultados*. Diofante Acevedo Gamboa.

- Garay, Y. O. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 10.
- García. (2011). Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores en una empresa distribuidora de alimentos. *Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- García, F. J. (2011). *Metodología de la investigación social: Técnicas cuantitativas* (2ª ed.). Ediciones Pirámide.
- Godoy, C (2019) *La investigación causal como un subtipo de investigación explicativa*. Obtenido de: <https://tesisdeceroa100.com/la-investigacion-causal-como-un-subtipo-de-investigacion-explicativa/>
- Góngora, N. H., Zaidman, L., & Compañy, C. E. (2021). *Centro de estudios del estado y las organizaciones públicas*. Cuadernos del CEDEOP.
- González, A., & Díaz, M. (2015). *Clima organizacional y productividad en empresas globales*. Editorial Académica. Obtenido de: <https://www.eae-publishing.com/site/la-editorial/27>
- González, D. I. (2018). *Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas, en el área específica del talento humano*. Colección Académica de Ciencias Sociales (P.24).
- Quiroga (2022). *Las nuevas fuentes productividad: Perspectiva en América latina*. Colección Investigación en Economía social y solidaria. Libro de Investigación. (p.65). Obtenido de: <https://doi.org/10.16925/9789587603583>

- Guirado, A. D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom*. Tesis doctorales Obtenido de: <http://hdl.handle.net/10952/4220>.
- Gutiérrez. (2016). *Cultura y compromiso organizacional en la motivacion laboral*. Obtenido de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_5aa9800b13bc4028bda7b953a91aafa2/Description#tabnav
- Hanco Gómez, M. S., Carpio Maraza, A., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 9.
- Heizer, J. y Render, B. (2016). **Principios de gestión de operaciones** (9ª ed.).
- Hernández, H. A. (2022). Diseño de un Sistema de Gestión por Proceso. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(S1), 167-175
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Herzberg, F. (2005) Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg, *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25-36.

- Huancollo, Q. J. (2018). Relación entre los estilos de liderazgo y el clima organizacional en el CETPRO Horacio Zevallos Gámez de la provincia de San Román, Puno, 2017.
- Huarancca, B. (2015). *El clima organizacional y su influencia en la productividad de los empleados de la Agencia Interbank en el centro comercial plaza del sol en la ciudad de Ica durante el período 2015*. Ica - Perú: Universidad Alas Peruanas UAP.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2020). Análisis demográfico y económico de las localidades pesqueras del Perú.
- Kume, H. (1992). *Herramientas estadísticas básicas para el mejoramiento de la calidad*. Editorial Norma.
- Lizano, E. (2019). La satisfacción del cliente como indicador de calidad. Facultad de Negocios, UPC.
- Lopez Sánchez, N. M. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: Caso Unión Soluciones S.A.S. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 15.
- Lopez, P., & Victor, D. (2020). Propuesta de automatización en la línea de producción para mejorar la productividad de una empresa de velas.
- Maldonado, L. (2016). *La motivación en el trabajo: Un enfoque hacia las recompensas*. Editorial Universidad de Lima.
- Mansilla, K. L. (2020). Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de una empresa de alimentos. *Tesis para título profesional*. Universidad San Ignacio de Loyola.

- Maturana, D. (2019, 8 de agosto). La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mipymes. *Innovar*.
- Medina, M., Rojas, R., & Bustamante, W. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
- Mejía, C. A. (1998). Indicadores de efectividad y eficacia. Medellín, Colombia: Documentos Planning.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32976/1/T5038M.pdf>
- Méndez. (2019). *Definición e implementación de acciones para la mejora del clima laboral en una entidad financiera* Obtenido de 90
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4380/MAS_MD_G_2%2002.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Meza, S. (2019, 24 de abril). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*.
- Mussó Mujica, L& Diego Murillo Condo, D. (2020). *Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida*. Revista Mapa, 10(20), 169-181. Recuperado de <http://revistamapa.org/index.php/>.
- Morales, R. D. V. (2018). *ESTRÉS LABORAL CRÓNICO EN MINISTROS RELIGIOSOS DE LA IGLESIA "ASAMBLEAS DE DIOS" DE CUBA* (Doctoral dissertation, South African Theological Seminary). Nieto Peche, P. (s.f.). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de

los colaboradores. *Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano*. Universidad César Vallejo.

Narváez, M. E. F., Salgado, A. M. T., & Chamorro, S. P. L. (2022) Capítulo 1
Influencia del clima laboral en el desempeño productivo del personal del
cuerpo de bomberos Ibarra-Ecuador. *Susana Berenice Vidrio Barón Alma
Ruth Rebolledo Mendoza Leticia María González Velásquez Armando
Medina Jiménez, 1.*

Nieto Peche, PJ (2020). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de
los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora*
(Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo.

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage
Publications.

Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa
de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.

Paredes, M. (2013). *Cohesión de Equipos de Trabajo y Clima Laboral percibido
por los Empleados de la Universidad de Montemorelos*. Tesis presentada
para obtener el grado de maestría en Administración. Universidad de
Montemorelos. Facultad de Ciencias Administrativas. Recuperado de:
[http://biblat.unam.mx/es/revista/apuntesuniversitarios/articulo/cohesion-de-
equipos-de-trabajo-y-clima-laboral-percibidopor-los-empleados-de-la-
universidad-de-montemorelos](http://biblat.unam.mx/es/revista/apuntesuniversitarios/articulo/cohesion-de-equipos-de-trabajo-y-clima-laboral-percibidopor-los-empleados-de-la-universidad-de-montemorelos).

Padovan, I. (2020). *Teorías de la motivación* (Doctoral dissertation, Universidad
Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas).

- Paravic Klijn, T., & Lagos Garrido, M. E. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería*, 27.
- Palacios, J. M. (2019). *Definición e implementación de acciones para la mejora del clima laboral en una entidad financiera. Trabajo de Investigación para optar el Grado de Mg.* Universidad Privada de Piura.
- Palma, C. S. (2017). *Escala del clima laboral CL SPC manual (1.ª ed.)*. Lima, Perú.
- Pedraza-Álvarez, L., Obispo-Salazar, K., Vásquez-González, L., & Gómez-Gómez, L. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico. *Clío América*, 9(17), 17–25.
<https://doi.org/10.21676/23897848.1462>.
- Pérez, R. (2018). *Gestión de la eficiencia en el trabajo: Un enfoque práctico*. Ediciones Académicas.
- Pilacuán, M. P. N., Montalvo, N. J. G., Vílchez, I. A., Graterol, C. C., & Núñez, E. W. M. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776.
- Prada, R. (2020, 12 de junio). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*.
- Ramos, M. Á. S. (2005). Uso metodológico de las tablas de contingencia en la ciencia política. *Espacios públicos*, 8(16), 60-84.
- Ruiz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2018). Metodología de la investigación (7ª ed.). McGraw-Hill.

Sánchez, J. A. & Martínez, R. (2020). Desarrollo de competencias para la productividad: un enfoque estratégico. *Revista Latinoamericana de Recursos Humanos*).

Silva, M. M. (2021, junio). El clima organizacional: un enfoque actual en la administración pública y privada. *Autonama*.

<https://hdl.handle.net/20.500.13067/1276>

Siqueira De Queiroz S. (2016). Importancia del mobiliario ergonómico en la salud y productividad de los trabajadores. *Revista Arte Y Diseño A&D*, (4), 68-74.

Recuperado a partir de

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/ayd/article/view/19625>

Stinger. (2015). Las nueve dimensiones del clima laboral. *Conexión Esan*.

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional>

[Supo, J. \(2014\). Cómo elegir una muestra. \(1era. ed.\). Lima, Perú: Bioestadístico EIRL.](#)

Tamayo, M. (2018). Diseños de investigación social. Editorial ABC.

Vargas, P (2019). Incidencia del bienestar laboral en el entorno institucional en la I.E. Sara Antonieta Bullón. Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú, Lambayeque.

Villafuerte, S. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. *Espacios*, 13.

Yañez Gallardo, R. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Concepción, Chile: Universidad de Concepción.

Zayas Sabatela, M. D. J. (2021). Procedimiento para el estudio de la organización del trabajo en un proceso productivo. *Cofin Habana*, 15(2).

Zenteno-Hidalgo, A. C. (2014). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral.

<https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>

ANEXOS

Anexo 1:

Cuestionario a los funcionarios de la municipalidad de Parachique



ANEXO 1

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE PARACHIQUÉ

El propósito del presente cuestionario es identificar la incidencia del clima laboral en la productividad de la municipalidad de Parachique. La información brindada es confidencial y será utilizada para identificar puntos de mejora. A continuación, se presentan 25 interrogantes en una escala de 5 puntos que expresan la intensidad de siempre o nunca. Para cada una de estas interrogantes, indique el grado en el que usted piensa que es cierto, en su caso, marque con un aspa ("X") solo una de las respuestas.

Datos Personales: Complete y marque donde corresponde

Edad: _____

Sexo: Femenino

Masculino

Nivel de estudio: Primaria Secundaria Técnico Superior

D		CLIMA LABORAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	RARA VEZ	NUNCA
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	1	En la municipalidad de Parachique-la Bocana ¿recibe incentivos cuando cumple con las metas establecidas?					
	2	En la municipalidad de Parachique-la Bocana, ¿recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?					
	3	¿Las actividades en las que se trabaja dentro de la municipalidad le permite aprender y desarrollarse?					
	4	¿Se considera factor clave para el desarrollo de la municipalidad?					
	5	¿Se siente identificado con el éxito de la municipalidad?					
RELACIONES INTERPERSONALES	6	¿La municipalidad fomenta y promueve la comunicación interna?					
	7	¿Considera usted que la municipalidad cuenta con los canales internos de comunicación adecuados para las tareas asignadas?					
	8	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo dentro de la municipalidad?					
	9	¿el alcalde es comprensivo cuando tiene inquietud con respecto a sus labores de trabajo?					

	10	¿En la municipalidad de Parachique, existe un adecuado clima laboral?					
	11	¿En el grupo con el que trabajo en la municipalidad, se fomenta la integración y existe una relación armoniosa?					
	PRODUCTIVIDAD		Siempre	Casi Siempre	Aveces	Rara Vez	Nunca
PRODUCTIVIDAD HUMANA	12	¿Cuándo se presenta algún problema en su área de actividad dentro de la municipalidad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución?					
	13	¿Considera usted que el trabajo realizado en la municipalidad está de acuerdo con sus capacidades profesionales?					
	14	¿Considera usted que las tareas asignadas en la municipalidad, aplica parámetros de medición de la eficacia en tiempo y recursos asignados?					
	15	¿Se siente motivado para cumplir con sus responsabilidades diarias en su puesto de trabajo?					
	16	¿Ud. Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos por la municipalidad?					
	17	¿Usted cumple con las tareas asignadas en la municipalidad?					
	18	¿Asume riesgos para alcanzar una mayor productividad de trabajo en la municipalidad de Parachique-La Bocana?					
PRODUCTIVIDAD DE EL PROCESO PRODUCTIVO	19	¿En la municipalidad de Parachique-La Bocana recibe suficiente información sobre su área de trabajo y funciones a realizar?					
	20	¿Considera usted que la municipalidad de Parachique, cuenta con las condiciones ambientales adecuadas para un desarrollo un óptimo desempeño laboral?					
	21	¿Cree que los métodos de trabajo implementados en su área son los más eficientes para alcanzar los objetivos de producción?					
	22	¿Recibe retroalimentación frecuente sobre su desempeño en relación con los indicadores de productividad?					
	2 3	¿Considera que la materia prima utilizada en su trabajo es de calidad adecuada para garantizar un buen desempeño?					
	2 4	¿Considera que el equipo de trabajo está capacitado para enfrentar los retos diarios de la producción?					
	2 5	¿Considera que los sistemas de medición de productividad implementados en su área son adecuados y justos?					

ANEXO 2: CONSTANCIA DE VALIDACION



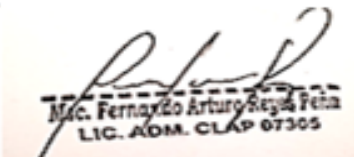
UPAO
UNIVERSIDAD PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	REYES PEÑA FERNANDO ARTURO				
Profesión	LIC. ADMINISTRACION DE EMPRESAS				
Especialidad	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA				
Experiencia profesional	DOCENTE UNIVERSITARIO UNP - UPAO				
Institución	UPAO - UNP				
Fecha de Validación	17 DE SEPTIEMBRE DE 2023				
E- mail	nanoreyespe819@gmail.com				
Datos del trabajo de investigación					
Título	EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE PARACHIQUE, LA BOCANA, SECHURA 2023				
Investigadores	Aiberca Palacios, Fernando Enrique				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para determinar la relación del clima laboral y el nivel de productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique, Sechura 2023.				
VARIABLE INDEPENDIENTE: EL CLIMA LABORAL					

D		CLIMA LABORAL	SIEMPRE	CASI SIEMRPE	AVECES	RARA VEZ	NUNCA
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	1	En la municipalidad de Parachique-la Bocana ¿recibe incentivos cuando cumple con las metas establecidas?	X				
	2	En la municipalidad de Parachique-la Bocana, ¿recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?	X				
	3	¿Las actividades en las que se trabaja dentro de la municipalidad le permite aprender y desarrollarse?	X				
	4	¿Se considera factor clave para el desarrollo de la municipalidad?	X				
	5	¿Se siente identificado con el éxito de la municipalidad?	X				
RELACIONES INTERPERSONALES	6	¿La municipalidad fomenta y promueve la comunicación interna?	X				
	7	¿Considera usted que la municipalidad cuenta con los canales internos de comunicación adecuados para las tareas asignadas?	X				
	8	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo dentro de la municipalidad?	X				
	9	¿el alcalde es comprensivo cuando tiene inquietud con respecto a sus labores de trabajo?	X				
	10	¿En la municipalidad de Parachique, existe un adecuado clima laboral?	X				
	11	¿En el grupo con el que trabajo en la municipalidad, se fomenta la integración y existe una relación armoniosa?	X				
		PRODUCTIVIDAD	Siempre	Casi Siempre	A veces	Rara Vez	Nunca

PRODUCTIVIDAD HUMANA	12	¿Cuándo se presenta algún problema en su área de actividad dentro de la municipalidad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución?	X				
	13	¿Considera usted que el trabajo realizado en la municipalidad está de acuerdo con sus capacidades profesionales?	X				
	14	¿Considera usted que las tareas asignadas en la municipalidad, aplica parámetros de medición de la eficacia en tiempo y recursos asignados?	X				
	15	¿Se siente motivado para cumplir con sus responsabilidades diarias en su puesto de trabajo?	X				
	16	¿Ud. Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos por la municipalidad?	X				
	17	¿Usted cumple con las tareas asignadas en la municipalidad?	X				
	18	¿Asume riesgos para alcanzar una mayor productividad de trabajo en la municipalidad de Parachique-La Bocana?	X				
PRODUCTIVIDAD DE EL PROCESO PRODUCTIVO	19	¿En la municipalidad de Parachique-La Bocana recibe suficiente información sobre su área de trabajo y funciones a realizar?	X				
	20	¿Considera usted que la municipalidad de Parachique, cuenta con las condiciones ambientales adecuadas para un desarrollar un óptimo desempeño laboral?	X				
	21	¿Cree que los métodos de trabajo implementados en su área son los más eficientes para alcanzar los objetivos de producción?	X				
	22	¿Recibe retroalimentación frecuente sobre su desempeño en relación con los indicadores de productividad?	X				
	23	¿Considera que la materia prima utilizada en su trabajo es de calidad adecuada para garantizar un buen desempeño?	X				
	24	¿Considera que el equipo de trabajo está capacitado para enfrentar los retos diarios de la producción?	X				
	25	¿Considera que los sistemas de medición de productividad implementados en su área son adecuados y justos?	X				

RESULTADOS DE ÍTEMS	EXCELENTE	REFORMULAR	ANULAR
		X	
APellidos y Nombres LIC. FERNANDO ARTURO REYES PEÑA MSC.	COMENTARIOS FINALES El cuestionario se encuentra listo para su aplicación. Las preguntas tienen relación con las variables		
DNI: 02786907			
FIRMA  Lic. Fernando Arturo Reyes Peña LIC. ADM. CLAP 07305			



UPAO


**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	UGARRIZA GROSS, GUSTAVO ADOLFO				
Profesión	ING. INDUSTRIAL				
Especialidad	MARKETING				
Experiencia profesional	KRAFT, NEBISCO, RAZZETO, DOCENTE UNIVERSITARIO UPAO				
Institución	UPAO				
Fecha de Validación	14 DE SEPTIEMBRE DE 2023				
E- mail	guariza@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE PARACHIQUE, LA BOCANA, SECHURA 2023				
Investigadores	Alberca Palacios, Fernando Enrique				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para determinar la relación del clima laboral y el nivel de productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique, Sechura 2023.				

VARIABLE INDEPENDIENTE: EL CLIMA LABORAL

D		CLIMA LABORAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	RARA VEZ	NUNCA
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	1	En la municipalidad de Parachique-la Bocana ¿recibe incentivos cuando cumple con las metas establecidas?	X				
	2	En la municipalidad de Parachique-la Bocana, ¿recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?	X				
	3	¿Las actividades en las que se trabaja dentro de la municipalidad le permite aprender y desarrollarse?	X				
	4	¿Se considera factor clave para el desarrollo de la municipalidad?	X				
	5	¿Se siente identificado con el éxito de la municipalidad?	X				
RELACIONES INTERPERSONALES	6	¿La municipalidad fomenta y promueve la comunicación interna?	X				
	7	¿Considera usted que la municipalidad cuenta con los canales internos de comunicación adecuados para las tareas asignadas?	X				
	8	¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo dentro de la municipalidad?	X				
	9	¿el alcalde es comprensivo cuando tiene inquietud con respecto a sus labores de trabajo?	X				
	10	¿En la municipalidad de Parachique, existe un adecuado clima laboral?	X				
	11	¿En el grupo con el que trabajo en la municipalidad, se fomenta la integración y existe una relación armoniosa?	X				
		PRODUCTIVIDAD	Siempre	Casi Siempre	A veces	Rara Vez	Nunca

PRODUCTIVIDAD HUMANA	12	¿Cuándo se presenta algún problema en su área de actividad dentro de la municipalidad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución?	X				
	13	¿Considera usted que el trabajo realizado en la municipalidad está de acuerdo con sus capacidades profesionales?	X				
	14	¿Considera usted que las tareas asignadas en la municipalidad, aplica parámetros de medición de la eficacia en tiempo y recursos asignados?	X				
	15	¿Se siente motivado para cumplir con sus responsabilidades diarias en su puesto de trabajo?	X				
	16	¿Ud. Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos por la municipalidad?	X				
	17	¿Usted cumple con las tareas asignadas en la municipalidad?	X				
	18	¿Asume riesgos para alcanzar una mayor productividad de trabajo en la municipalidad de Parachique-La Bocana?	X				
PRODUCTIVIDAD DE EL PROCESO PRODUCTIVO	19	¿En la municipalidad de Parachique-La Bocana recibe suficiente información sobre su área de trabajo y funciones a realizar?	X				
	20	¿Considera usted que la municipalidad de Parachique, cuenta con las condiciones ambientales adecuadas para un desarrollar un óptimo desempeño laboral?	X				
	21	¿Cree que los métodos de trabajo implementados en su área son los más eficientes para alcanzar los objetivos de producción?	X				
	22	¿Recibe retroalimentación frecuente sobre su desempeño en relación con los indicadores de productividad?	X				
	23	¿Considera que la materia prima utilizada en su trabajo es de calidad adecuada para garantizar un buen desempeño?	X				
	24	¿Considera que el equipo de trabajo está capacitado para enfrentar los retos diarios de la producción?	X				
	25	¿Considera que los sistemas de medición de productividad implementados en su área son adecuados y justos?	X				

RESULTADOS DE ÍTEMS	EXCELENTE	REFORMULAR	ANULAR
APELLIDOS Y NOMBRES UGARRIZA GROSS GUSTAVO ADOLFO	X		
DNI: 18181673	COMENTARIOS FINALES Existe relación entre las variables y los ítems, aplica dentro de las limitaciones de la investigación, se procede a validar el instrumento		
FIRMA 			



UPAO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

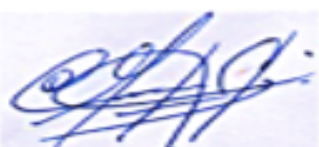
**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
 RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto						
GIOVANNI FERNANDO FIORENTINI CANDIOTTI						
Apellidos y nombres						
Profesión		DOCENTE ADMINISTRACION				
Especialidad		GESTION DE ORGANIZACIONES				
Experiencia profesional		DOCENTE				
Institución		UPAO				
Fecha de Validación		15 DE SEPTIEMBRE DE 2023				
E- mail		giovanniflorentini@hotmail.com gfiorentini1@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación						
Título		EL CLIMA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE PARACHIQUE, LA BOCANA, SECHURA 2023				
Investigadores		Alberca Palacios, Fernando Enrique				
Tipo de instrumento		Encuesta/Cuestionario - Creado				
Rangos de valoración		Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
Objetivo del instrumento		El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para determinar la relación del clima laboral y el nivel de productividad de los funcionarios de la municipalidad de Parachique, Sechura 2023.				

VARIABLE INDEPENDIENTE: EL CLIMA LABORAL

D	CLIMA LABORAL	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	AVECES	RARA VEZ	NUNCA
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	1 En la municipalidad de Parachique-la Bocana ¿recibe incentivos cuando cumple con las metas establecidas?	X				
	2 En la municipalidad de Parachique-la Bocana, ¿recibe reconocimientos cuando realiza mejoras en su puesto de trabajo?	X				
	3 ¿Las actividades en las que se trabaja dentro de la municipalidad le permite aprender y desarrollarse?	X				
	4 ¿Se considera factor clave para el desarrollo de la municipalidad?	X				
	5 ¿Se siente identificado con el éxito de la municipalidad?	X				
RELACIONES INTERPERSONALES	6 ¿La municipalidad fomenta y promueve la comunicación interna?	X				
	7 ¿Considera usted que la municipalidad cuenta con los canales internos de comunicación adecuados para las tareas asignadas?	X				
	8 ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo dentro de la municipalidad?	X				
	9 ¿el alcalde es comprensivo cuando tiene inquietud con respecto a sus labores de trabajo?	X				
	10 ¿En la municipalidad de Parachique, existe un adecuado clima laboral?	X				
	11 ¿En el grupo con el que trabajo en la municipalidad, se fomenta la integración y existe una relación armoniosa?	X				
	PRODUCTIVIDAD	Siempre	Casi Siempre	A veces	Rara Vez	Nunca

PRODUCTIVIDAD HUMANA	12	¿Cuándo se presenta algún problema en su área de actividad dentro de la municipalidad colabora en búsqueda de alguna alternativa de solución?	X				
	13	¿Considera usted que el trabajo realizado en la municipalidad está de acuerdo con sus capacidades profesionales?	X				
	14	¿Considera usted que las tareas asignadas en la municipalidad, aplica parámetros de medición de la eficacia en tiempo y recursos asignados?	X				
	15	¿Se siente motivado para cumplir con sus responsabilidades diarias en su puesto de trabajo?	X				
	16	¿Ud. Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos por la municipalidad?	X				
	17	¿Usted cumple con las tareas asignadas en la municipalidad?	X				
	18	¿Asume riesgos para alcanzar una mayor productividad de trabajo en la municipalidad de Parachique-La Bocana?	X				
PRODUCTIVIDAD DE EL PROCESO PRODUCTIVO	19	¿En la municipalidad de Parachique-La Bocana recibe suficiente información sobre su área de trabajo y funciones a realizar?	X				
	20	¿Considera usted que la municipalidad de Parachique, cuenta con las condiciones ambientales adecuadas para un desarrollar un óptimo desempeño laboral?	X				
	21	¿Cree que los métodos de trabajo implementados en su área son los más eficientes para alcanzar los objetivos de producción?	X				
	22	¿Recibe retroalimentación frecuente sobre su desempeño en relación con los indicadores de productividad?	X				
	23	¿Considera que la materia prima utilizada en su trabajo es de calidad adecuada para garantizar un buen desempeño?	X				
	24	¿Considera que el equipo de trabajo está capacitado para enfrentar los retos diarios de la producción?	X				
	25	¿Considera que los sistemas de medición de productividad implementados en su área son adecuados y justos?	X				

RESULTADOS DE ÍTEMS	EXCELENTE	REFORMULAR	ANULAR
		X	
APELLIDOS Y NOMBRES MG GIOVANNI FERNANDO FIORENTINI CANDIOTTI <hr/> DNI: 18217588 FIRMA 	COMENTARIOS FINALES Listo para su aplicación		

Anexo 3:

Constancia del desarrollo de la investigación

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO".

**SOLICITO: PERMISO PARA TENER ACCESO Y OBTENER
INFORMACION QUE NOS PERMITA DESARROLLAR
NUESTRO PROYECTO DE TESIS**

PIURA ,13 DE SEPTIEMBRE DEL 2023

SR. ALCALDE:
MARIO DE LA CRUZ ANGELES CHAPILLIQUEN
MUNICIPALIDAD DE PARACHIQUÉ-LA BOCANA,



DISTINGUIDO SEÑOR ALCALDE:

NOS PLACE EXTENDERLE UN CORDIAL SALUDO Y AL MISMO TIEMPO DIRIGIRNOS A USTED CON EL OBJETIVO DE SOLICITARLE LA DEBIDA AUTORIZACIÓN PARA QUE NOSOTROS **BARBOZA NIQUEN, ALICIA REYNALI CON ID: 000168458 Y ALBERCA PALACIOS, FERNANDO ENRIQUE CON ID: 000168994** ESTUDIANTES DE LA **UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO, FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN,** PODAMOS TENER EL DEBIDO PERMISO DE USTED PARA REALIZAR EL PROYECTO DE TESIS EN SU PRESTIGIOSA MUNICIPALIDAD. ASÍ MISMO PODER TENER EL ACCESO A LA MISMA CON FINES DE OBTENER INFORMACIÓN QUE NOS PERMITEN DESARROLLAR NUESTRA **TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRADOR.**

ADICIONALMENTE CONSIDERAMOS QUE NUESTRA TESIS CONTRIBUIRÁ E IMPACTARÁ POSITIVAMENTE EN LA ORGANIZACIÓN Y A LA POBLACIÓN

SALUDOS CORDIALES Y A TIEMPO DE AGRADECERLE SU ATENCIÓN A ESTA SOLICITUD, APROVECHAMOS LA OPORTUNIDAD PARA PARA RETIRARLE NUESTRO SALUDO, MÁS ALTA CONSIDERACIÓN Y ESTIMA.

ATENTAMENTE

BARBOZA NIQUEN, ALICIA REYNALI
ID: 000168458
DNI: 77327858

ALBERCA PALACIOS, FERNANDO ENRIQUE
ID: 000168994
DNI: 71405216



MARIO DE LA CRUZ ANGELES CHAPILLIQUEN
ALCALDE
MARIO DE LA CRUZ ANGELES CHAPILLIQUEN
ALCALDE DEL C/P PARACHIQUÉ-LA BOCANA

Tabla 13 Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la incidencia del clima laboral en la productividad de los funcionarios administrativos en la municipalidad de Parachique, Sechura 2023?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la incidencia del clima laboral en la productividad de los funcionarios administrativos de la municipalidad de Parachique, Sechura 2023</p>	<p>H1: El clima laboral incide de manera significativa y directa en la productividad de los funcionarios de la Municipalidad de Parachique, Sechura 2023.</p> <p>H0: El clima laboral no incide de manera significativa y directa en la productividad de los funcionarios administrativos de la Municipalidad de Parachique, Sechura 2023.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE (X):</p> <p>CLIMA LABORAL</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reconocimiento ● Recompensas ● Satisfacción laboral ● Comunicación ● Liderazgo 	<p>Según su finalidad</p> <p>La investigación es de tipo básica, ya que busca ampliar el conocimiento teórico, esto permite que esta información pueda ser utilizada para mejorar el clima laboral y la productividad en el contexto de la Municipalidad de Parachique</p>
	<p>Objetivos específicos:</p> <p>1) Identificar la incidencia del clima laboral en el proceso productivo de los funcionarios administrativos de la Municipalidad de Parachique, Sechura 2023.</p> <p>2) Reconocer como el involucramiento laboral incide en la productividad de los funcionarios administrativos de la Municipalidad de Parachique, Sechura 2023.</p> <p>3) Identificar la incidencia de las relaciones interpersonales en la productividad humana de los funcionarios administrativos de la Municipalidad de Parachique, Sechura 2023.</p>		<p>Según su alcance</p> <p>El estudio es causal-explicativo, dado que no solo se pretende identificar una relación entre las variables (clima laboral y productividad), sino también explicar el por qué y cómo el clima laboral incide en la productividad de los funcionarios, determinando una relación de causa y efecto.</p>	
	<p>VARIABLE DEPENDIENTE (Y):</p> <p>PRODUCTIVIDAD</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Motivación ● Eficacia ● Eficiencia ● Competencias ● Trabajo en equipo ● Materia prima ● Mano de obra 		<p>Según su enfoque y diseño</p> <p>La investigación sigue un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), ya que se basa en combinar ambos enfoques permite, por un lado, establecer una relación causal El estudio tiene un diseño no experimental, transversal,</p>	
				<p>Población:</p> <p>32 funcionarios. Dado que la población era alcanzable en cuanto a su tamaño, se optó por un censo que incluyó a todos los funcionarios administrativos, excluyendo a roles como el alcalde, regidores y personal de serenazgo desde la definición misma de la población de interés</p>

ANEXO 5:

Realización de encuesta a funcionarios de la Municipalidad.



ANEXO 6: BASE DE DATOS DE LOS FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS.

Funcionarios	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	
1	1	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	
2	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	5	4	3	5	1	5	3	
4	4	2	4	4	5	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	2	4	2	2	
5	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	
6	1	1	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	
7	2	2	4	4	2	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	
8	4	4	4	4	4	3	4	2	4	1	1	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	
10	3	4	4	3	4	1	4	5	1	3	3	3	2	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	
12	4	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	
13	3	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	1	4	1	4	1	3	2	5	5	5	5	
14	1	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	2	4	
15	4	3	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	2	4	4	
16	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	5	1	5	3	
17	4	2	4	4	5	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	2	
18	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	
19	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	
20	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	1	5	3	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	
21	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	
22	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
23	3	4	4	1	4	4	4	4	1	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	
24	2	2	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	4	
25	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	5	5	5	5	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	
26	3	3	3	3	2	3	3	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	4	
27	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	
28	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	
29	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	1	3	3	1	3	2	3	1	2		3	4	4	3	
30	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	1	
31	5	3	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	
32	2	2	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	



0,704



0,712

ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i}{S_t} \right)$$

α (alfa)	0.81076588
k (número de ítems)	25
Vi (varianza de cada ítem)	13.85888889
Vt (varianza total)	61.29888889