



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA  
PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Gestión Pública**

Presentado por:

**Jose Fernando Jaques Taype**

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en  
Administración y Finanzas

Docente asesor:

Dr. José Huamán Narvay

Chincha, Ica, 2020

## **DEDICATORIA**

Dios, porque nunca me ha abandonado; a mis guías que son mis Padres, por guiarme por el buen camino, a mi Esposa e Hijos, por siempre estar ahí para mí.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Autónoma de Ica, por la gran labor que realizan al guiarnos profesionalmente y enseñarnos ser mejores seres humanos cada día.

A las Autoridades, funcionarios y empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco, por facilitarle el trabajo con su apoyo, para que este proyecto salga adelante.

Al Dr. Domiciano Cárdenas, por su asesoramiento, guía, motivación el cual me sirvió para poder culminar el presente proyecto.

**El Autor**

## INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE .....	iv
RESUMEN .....	v
ABSTRAC.....	vi
INTRODUCCIÓN .....	vii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	9
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	9
1.2. Objetivos de la investigación .....	10
1.3. Justificación e Importancia de la Investigación .....	10
1.4. Limitación y Delimitación de la Investigación .....	11
II. MARCO TEORICO .....	12
2.1. Antecedentes Internacionales / Nacionales .....	12
2.2. Bases Teóricas .....	13
2.3. Marcos Conceptuales .....	14
2.4. Fomulación de la Hipótesis .....	14
2.5. Identificación de variable e Indicadores .....	16
III. METODOLOGIA.....	18
3.1. Diseño de la Metodología.....	18
3.2. Población y Muestra.....	18
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
4.1. Validación de Instrumentos.....	20
4.2. Tablas y gráficos.....	20
V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	32
5.1. Discusión de resultados.....	32
5.2. Conclusiones.....	32
5.3. Recomendaciones .....	33
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	34

## RESUMEN

El proyecto tiene como objetivo determinar que tanto influye o determina si un buen y/o ideo clima laboral dentro de una Institución afecta positiva o negativamente a la productividad a los servicios que generan los trabajadores de la Municipalidad de Pisco; considerando que hoy por hoy las Entidades del Estado, son considerada con corruptas y sobre todo que no generan buen servicio hacia la ciudadanía.

La investigación es no experimental trasversal, con métodos cuantitativos, contando una población de 109 servidores empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco, con una muestra de 37 servidores trabajadores.

Los instrumentos utilizados fueron el Sondeo para evaluar el clima organizacional y otro para valorar la productividad laboral, ulteriormente se realizó la recolección de datos.

Obteniendo como deducciones que, el 59.5%, de los trabajadores administrativos, considera que el Clima Organizacional es bajo; así como el 29.7%, considera que la Productibilidad Laboral es alta; existiendo una similitud relevantemente entre variables.

**Palabras Claves:** Clima organizacional y Productividad laboral

## ABSTRAC

The project aims to determine how much it influences or determines whether a good and / or ideal work environment within an Institution positively or negatively affects the productivity of the services generated by the workers of the Municipality of Pisco; Considering that nowadays the State Entities are considered corrupt and above all that they do not generate good service to the citizens.

The research is non-experimental, cross-sectional, with quantitative methods, counting a population of 109 servers employed by the Provincial Municipality of Pisco, with a sample of 37 worker servers.

The instruments used were the Survey to assess the organizational climate and another to assess labor productivity, subsequently data collection was performed. Obtaining as deductions that 59.5% of administrative workers consider that the Organizational Climate is low; as well as 29.7%, consider that Labor Productivity is high; there is a similarity between variables.

**Keywords:** Organizational climate and Labor productivity

## INTRODUCCIÓN

A nivel mundial las Instituciones Públicas, buscan crecimiento en la productividad laboral, toda vez que consideran que, si en una Institución, cuenta con clima laboral, los procesos van a mejorar y por ende aceptación favorable por parte de la ciudadanía, en mérito a ello, se ha considerado considerar algunos proyectos de investigación sobre el tema a nivel internacional.

Hoy por hoy, a nivel internacional se ve el cambio hacia la mejora de los procesos para crecer en los servicios que se brinda a la ciudadanía, las cuales llevan a que valoren los conocimientos, habilidades entre otros de la capacidad humana con que se cuenta; y en nuestro país no ajeno a ello puesto que también estamos en proceso de cambio tanto dentro de las Instituciones públicas como fuera de ella, puesto que se está en constantes mejora de procesos para poder ver productividad en base a la meritocracia y al clima del entorno laboral.

Actualmente en la Municipalidad Provincial de Pisco y en todos los gobiernos locales, es un problema como puede mejorar la productividad de un trabajador, en base a técnicas, motivaciones, entre otros; para poder contar con disposiciones y procedimientos que conlleven a una mejora continua de los procesos que se realizan y acentuar los servicios que se brindan, pero hoy día no se ve o denota que exista políticas administrativas que se cumplan, mucho menos que, existe motivación por parte de la Alta Gerencia de cada Institución, es por ello que conlleva que no existe una mejora de las actividades que se realizan, por ende no valoran las funciones que deben realizar día con día.

Considerando dentro del presente proyecto de investigación lo siguiente

CAPÍTULO I: Se efectuó considerando la realidad problemática, el problema general como específicos, objetivos a determinar, justificación teórica, práctica y metodológica, importancia que conlleva la correlación de las variables, la limitación de delimitación del proyecto de investigación

CAPÍTULO II: Se desarrolló considerando los antecedentes internacionales, nacionales, bases teóricas, marcos conceptuales como la formulación de la hipótesis tanto general como específica.

CAPÍTULO III: Consta del diseño metodológico, tipo, nivel, método; así como de las técnicas e instrumentos.

CAPÍTULO IV: Consta del análisis e interpretación de resultados.

CAPÍTULO V: Consta de discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones.



# I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. Descripción de la realidad problemática

### 1.1.1. Formulación del Problema

En la Municipalidad Provincial de Pisco, la Alta Gerencia busca, que se acentúe más políticas internas en base a técnicas de mando, pero no en motivar al trabajador, que es eje principal de toda Organización, por ende existe desmotivación, bajo rendimiento, descontento por las funciones que realizan, por el entorno en el cual laboran todos los días; así como los procesos que realizan se evidencia una mejora continua, ni mucho menos se evidencia que servidor público valore el trabajo que realiza.

### 1.1.2. Problema General

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco?

### 1.1.3. Problemas Específicos

**PE1:** ¿De qué manera las técnicas de mando se relacionan con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco?

**PE2:** ¿De qué manera las fuerzas motivacionales se relacionan con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco?

**PE3:** ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la verificación de la disposición de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco?

**PE4:** ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la verificación de procedimientos de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco?

## **1.2. Objetivos de la investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

‘Establecer de qué manera el clima organizacional se relaciona con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco’.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

**OE1:** Establecer de qué manera las técnicas de mando se relaciona con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.

**OE2:** Establecer de qué manera las fuerzas motivacionales se relaciona con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.

**OE3:** Establecer de qué manera el clima organizacional se relaciona con la verificación de la disposición de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.

**OE4:** Establecer de qué manera el clima organizacional se relaciona con la verificación de procedimientos de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.

## **1.3. Justificación e Importancia de la Investigación**

### **1.3.1. Justificación**

#### **Justificación Teórica**

Permitirá contribuir con ampliar los conocimientos tanto de la Alta Gerencia como del servidor público, con relación a que consideren y siempre tenga en cuenta que, el clima organizacional es una acción muy importante dentro de una Institución; para que la productividad laboral sea el eje para que los objetivos y metas se cumplan; así como mejorar cada día tanto los procesos / actividades y servicios que se brinda.

#### **Justificación Práctica**

Permitirá conocer, si es que la Municipalidad Provincial de Pisco, en virtud a lo observado, mejora la productividad de un trabajador, en base a técnicas, motivaciones, entre otros; en

base al clima organizacional; y así contar con disposiciones y procedimientos que conlleven a una mejora continua de los procesos que se realizan y acentuar los servicios que se brindan.

### **Justificación Metodología**

El proyecto en curso, permitirá brindar a la Municipalidad Provincial una metodología para establecer e instruir que tanto influye un buen clima organizacional, basadas en Técnicas de mando (Toma de decisiones, Relaciones Laborales y Objetivos), Fuerzas motivacionales (Motivación, Comunicación, Estructura) en la productividad laboral de los servidores empleados, en base a la Verificación de la disposición (Predisposición, Acceso a las herramientas y materiales, Aprovechamiento de materiales) y Verificación de los procedimientos (Mejoramiento de procesos, Autonomía y Valoración del trabajo).

### **1.3.2. Importancia**

Contribuirá, no solo con la Municipalidad Provincial de Pisco sino con los Gobiernos del Estado (Regional y Local), a ver de una perspectiva diferente que toda Institución, debe tener en cuenta y considerar que si existe un buen clima organizacional entre la Alta Gerencia y sus trabajadores, se verá reflejada en la productividad laboral, de todo servidor público.

### **1.4. Limitación y Delimitación de la Investigación**

Para el presente proyecto, no se ha considerado al servidor que se encuentra en uso de su descanso físico vacaciones, por permisos particulares; así los que se encuentran hospitalizados u con descanso médico (Subsidio).

## **II. MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes Internacionales / Nacionales**

#### **2.1.1. Internacionales**

Antúnez Y (2015) “El Clima Organizacional Como Factor Clave Para Optimizar El Rendimiento Laboral De Los Empleados Del Área De Caja De Las Agencias De Servicios Bancarios Banesco Ubicadas En La Ciudad De Maracay, Estado Aragua”, concluye que:

‘Que, el factor clave del clima organizacional es el rendimiento de los empleados que laboran, llegando a determinar que el trabajo en equipo, la tecnología, la comunicación y la organización, determinan de manera positiva el entorno en el cual se desenvuelven los trabajadores’.

Venutolo E. (2009) “Estudio Del Clima Laboral Y La Productividad En Empresas Pequeñas Y Medianas: El Transporte Vertical En La Ciudad Autónoma De Buenos Aires (Argentina)”, concluye que:

El clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante. La percepción (actitud) de los trabajadores hacia el clima laboral es favorable.

#### **2.1.2. Nacionales**

Cabrera A. (2018) “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”, concluye que:

El nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores la Institución Pública Peruana es positivo.

Vásquez J (2017) “El Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, 2016”, concluye que:

‘Que, tienen un clima laboral favorable, sin embargo, adolece de algunas deficiencias respecto a las recompensas, agradecimiento y apoyo de sus superiores; por lo que la percepción de los servidores es que la productividad es alto’.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Clima Organizacional**

#### **Conceptos:**

El clima organizacional es un elemento complejo y subjetivo dentro de la cuestión de las organizaciones, pero que ha tenido una amplia presencia a lo largo de las contribuciones teóricas realizadas sobre este tema (Aguilera 2011).

#### **Dimensiones:**

‘Rensis Likert, (citado en Sandoval, 2004) quien mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones’:

- Las técnicas de mando: Liderazgo para influir en los empleados.
- Las fuerzas motivacionales: Procedimientos para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
- Los procesos de comunicación: Entorno de los tipos de comunicación en la empresa.
- Los procesos de influencia: Interacción superior/subordinado.
- Los procesos de toma de decisiones: Decisiones así como el reparto de funciones.
- Los procesos de planificación: Sistema de fijación de objetivos o directrices.

### **2.2.2. Productividad Laboral**

#### **Conceptos:**

‘La Productividad es un objetivo, ya que comprende la principal meta de toda organización, así mismo es un indicador pues es medible de acuerdo a lo producido y los recursos impuestos, por

ende “es la mejora continua del logro colectivo, la consecuencia de la eficiencia con que se administra el talento humano en su conjunto. Tener el valor de medirla inducirá a accionistas, y profesionales a dirigir los esfuerzos en invertir” (Delgado, J. P. 2014)’.

**Dimensiones:**

**Predisposición:** Se refiere a la voluntad del colaborador de realizar bien las cosas (Bain, D. 2000).

**Verificación de los procedimientos:** Desarrollo de sus actividades de la mejor manera, tales como mejorando los procesos, optimizando o simplificando estos (Bain, D 2000).

### **2.3. Marcos Conceptuales**

**Clima organizacional:** Es la forma, manera como se labora considerando tú alrededor (personas, funciones, ambiente, otros).

**Productividad laboral:** Es la capacidad de mejorar los procesos de una Institución, generando mejora continua.

**Escala de Likert:** Sirve para determinar y medir la ejecución de un proceso y/o actividad.

**Técnicas de mando:** Es la forma como una persona ordena a otra realizar ciertas funciones.

**Fuerzas motivacionales:** Es la manera como una persona ejerce a otra para que se efectué un proceso.

**Toma de Decisiones:** Son decisiones que se toman ante problemas o situaciones que se presentan con poca frecuencia, o aquellas que necesitan de un modelo o proceso específico de solución

### **2.4. Formulación de la Hipótesis**

#### **2.4.1. Hipótesis General**

‘El clima organizacional se relaciona relevantemente con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco’.

#### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

**HE1:**Las técnicas de mando se relacionan relevantemente con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.

**HE2:**Las fuerzas motivacionales se relacionan relevantemente con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.

**HE3:**El clima organizacional se relaciona relevantemente con la verificación de la disposición de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.

**HE4:**El clima organizacional se relaciona relevantemente con la verificación de procedimientos de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.

## 2.5. Identificación de variable e Indicadores

### 2.5.1. Operacionalización de variables

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>'Clima Organizacional'</b>	Es la forma, manera como se labora considerando tú alrededor (personas, funciones, ambiente, otros).	Se indagara a través de la encuesta a los servidores empleados de la institución, el nivel del clima organizacional.	Técnicas de mando        Fuerzas motivacionales	Toma de decisiones  Relaciones laborales  Objetivos  Motivación  Comunicación  Estructura	Escala Likert  Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre



<b>'Productividad Laboral'</b>	Es la capacidad de mejorar los procesos de una Institución, generando mejora continua.	Se indagara a través de la encuesta a los servidores empleados de la Institución, el nivel de la productividad laboral.	Verificación de la disposición	Predisposición	Escala Likert Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
			Verificación de los procedimientos	Acceso a las herramientas y materiales Aprovechamiento de materiales Mejoramiento de procesos Autonomía Valoración del trabajo	

### **III. METODOLOGIA**

#### **3.1. Diseño de la Metodología**

##### **3.1.1. Tipo de Investigación.**

‘Es de tipo básica, ya que lleva la búsqueda de nuevos conocimientos’.

##### **3.1.2. Nivel de Investigación.**

‘Es una investigación científica; permitirá presentar la relación de las variables (Clima Organizacional y Productividad Laboral) y sus dimensiones’.

##### **3.1.3. Diseño de la Investigación.**

Diseño no experimental - transversal, no existe manipulación de las variables, observándose o basándose solo a los hechos en un tiempo determinado, para luego analizarlos.

##### **3.1.4. Método de Investigación.**

Es deductivo, cuyo enfoque es cuantitativo.

#### **3.2. Población y Muestra**

##### **3.2.1. Población**

Constituida por 109 servidores públicos, la misma que está conformada por personal empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco, periodo 2019.

##### **3.2.2. Muestra**

Se ha visto por conveniente utilizar un muestreo a criterio del autor, considerando tamaño de muestra de 37 servidores públicos, bajo el régimen del D. L. 276, entre hombres y mejores de distintas edades.

#### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

##### **3.3.1. Técnicas**

La técnica es la encuesta. Indagando la opinión de un determinado problema.

### **3.3.2. Instrumentos**

Cuestionario sobre Clima Laboral, que comprende 22 preguntas.

Cuestionario sobre Productividad laboral, que comprende 12 preguntas.

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información**

Se efectuó en una escala de Likert, y para procesar los datos recogidos de las encuestas, a través del aplicativo SPSS.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Validación de Instrumentos

#### 4.1.1. Validación

El instrumento se sometió al juicio de tres (3) expertos, el cual consta de cuestionarios, sobre Clima Organizacional y Productividad Laboral:

1. Mg. José Orlando Aparcana Reyes
2. Mg. María Jesus Cabrera Hernández
3. Mg. Lissette Conde Caro

### 4.2. Tablas y gráficos

Descripción de los resultados: Cuestionario clima organizacional (22 preguntas), y dimensiones.

**Tabla 1**

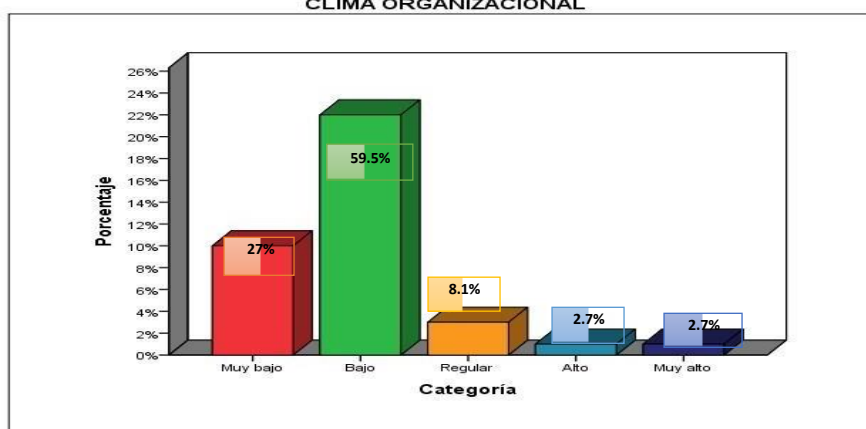
#### Clima Organizacional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	10	27,0
Bajo	22	59,5
Regular	3	8,1
Alto	1	2,7
Muy alto	1	2,7
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

**Gráfico 1**

#### CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

## Interpretación

Tabla 1, se denota que de los 37 servidores empleados encuestados, el 59.5%, considera que el Clima Organizacional es bajo, el 27% que, es muy bajo, 8.1% regular y el 2.7% alto o muy alto.

**Tabla 2**

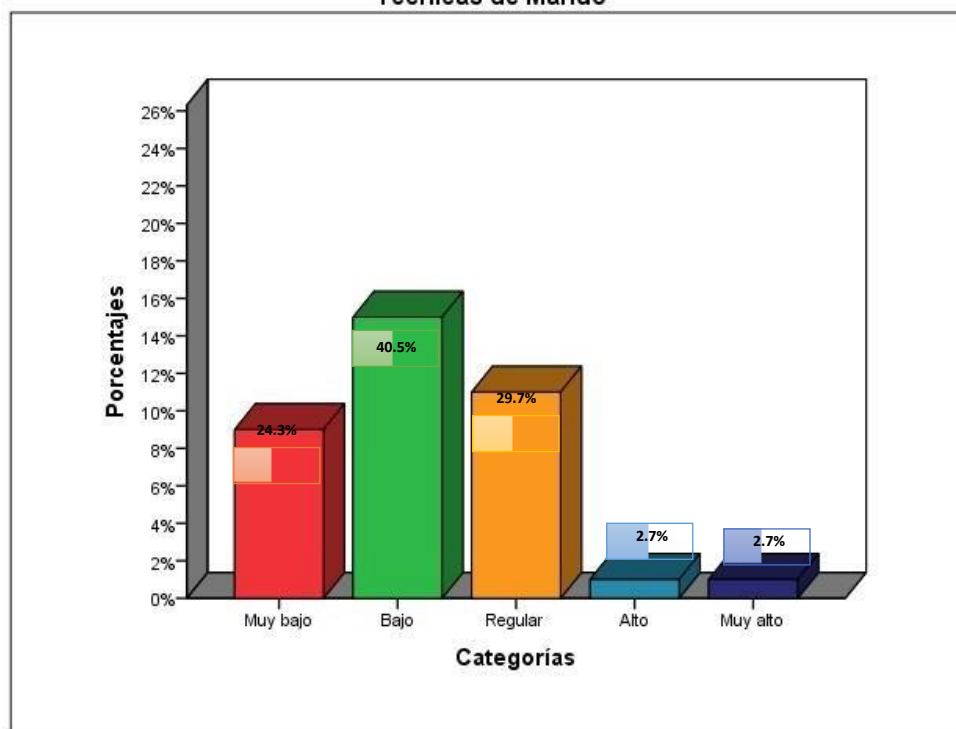
### Técnicas de Mando

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	9	24,3
Bajo	15	40,5
Regular	11	29,7
Alto	1	2,7
Muy alto	1	2,7
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

**Gráfico 2**

### Técnicas de Mando



Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

## Interpretación

Tabla 2, se denota que de los 37 servidores empleados encuestados, el 40.5%, considera que las Técnicas de Mando es baja, el 24.3% que, es muy baja, 29.7% regular y el 2.7% alta o muy alta.

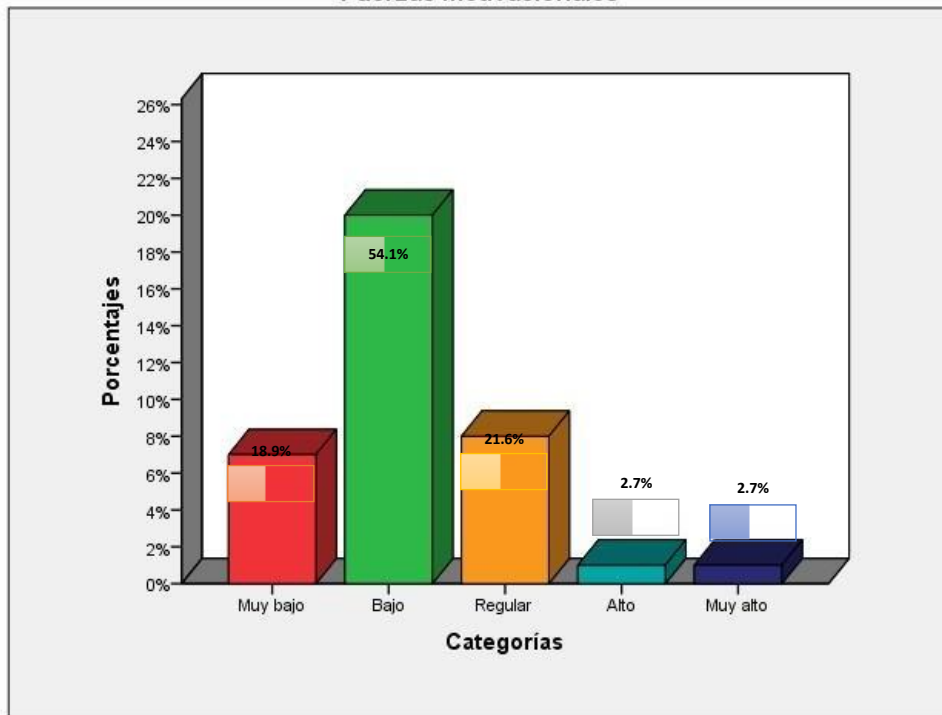
**Tabla 3**  
**Fuerzas motivacionales**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	18,9
Bajo	20	54,1
Regular	8	21,6
Alto	1	2,7
Muy alto	1	2,7
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

**Gráfico 3**

**Fuerzas motivacionales**



Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

## Interpretación

Tabla 3, se denota que de los 37 servidores empleados encuestados, el 54.1%, considera que las Fuerzas Motivacionales es baja, el 21.6% que, es regular, 18.9% que, es muy baja, y el 2.7% alta o muy alta.

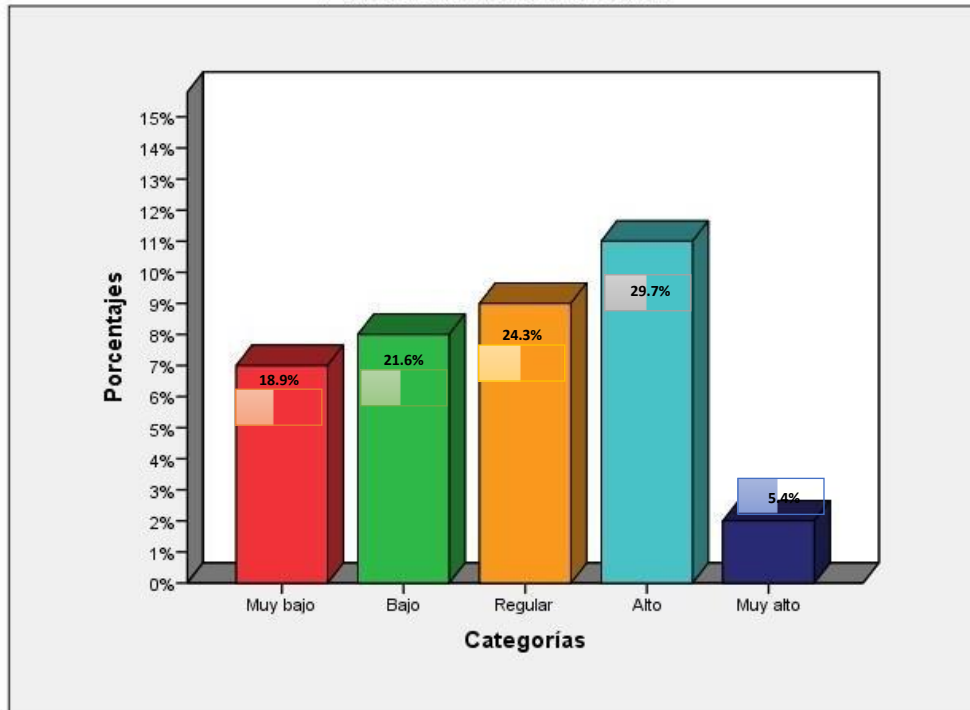
**Tabla 4**  
**Productividad Laboral**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	18,9
Bajo	8	21,6
Regular	9	24,3
Alto	11	29,7
Muy alto	2	5,4
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

**Gráfico 4**

### PRODUCTIVIDAD LABORAL



Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

## Interpretación

Tabla 4, se denota que de los 37 servidores empleados encuestados, el 29.7%, considera que la Productibilidad Laboral es alta, el 24.3% que, es regular, 21.6% que, es baja, 18.9% muy baja y el 5.4% muy alta.

**Tabla 5**

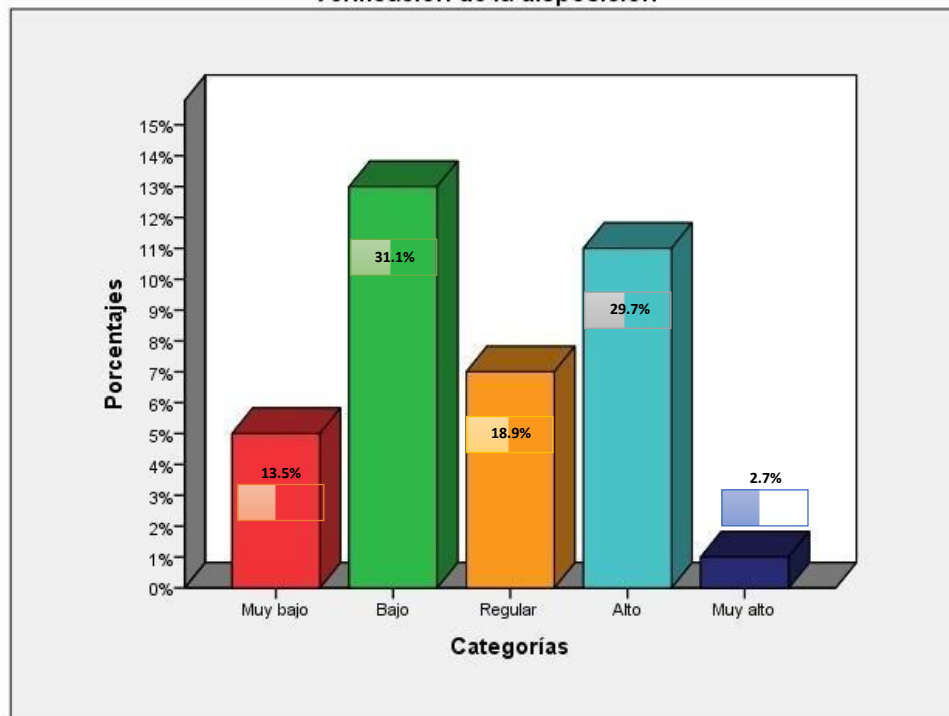
### Verificación de la Disposición

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	13,5
Bajo	13	35,1
Regular	7	18,9
Alto	11	29,7
Muy alto	1	2,7
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

**Gráfico 5**

### Verificación de la disposición



Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia



## Interpretación

Tabla 5, se denota que de los 37 servidores empleados encuestados, el 29.7%, considera que la Verificación de la Disposición es alta, el 24.3% que, es regular, 21.6% que, es baja, 18.9% muy baja y el 5.4% muy alta.

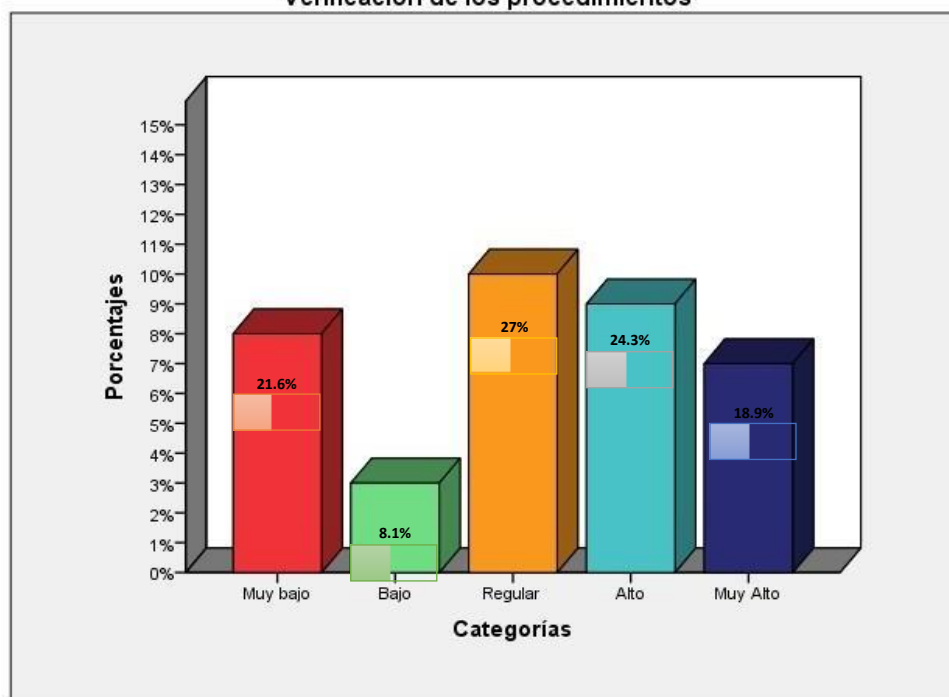
**Tabla 6**  
**Verificación de Procedimientos**

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	8	21,6
Bajo	3	8,1
Regular	10	27,0
Alto	9	24,3
Muy Alto	7	18,9
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

## Gráfico 6

**Verificación de los procedimientos**



Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

## Interpretación

Tabla 6, se denota que de los 37 servidores empleados encuestados, el 27%, considera que la Verificación de Procedimiento es regular, el 24.3% que, es alto, 21.6% que, es muy bajo, 18.9% muy alto y 8.1% bajo.

## Contrastación de hipótesis

**Tabla 7**

**CORRELACIÓN ENTRE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL**

<b>Correlación</b>	<b>Variable 2: Productividad laboral</b>
Técnicas de mando	r = 0.396
Fuerzas motivacionales	r = 0.270
<b>Variable 1: Clima organizacional</b>	<b>Correlación</b>
r = 0.370	Verificación de la disposición
r = 0.270	Verificación de los procedimientos
r = 0.363	<b>Variable 2: Productividad laboral</b>

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

Confirmación de las hipótesis, se utilizó la fórmula la estadística de prueba T- Student de correlación.

Valor T = 1.98

P = 0,05

-N = 37

T Student Correlación

$$t = \frac{r_{xy} - 0}{\sqrt{\frac{1 - r_{xy}^2}{N - 2}}} =$$

**Tabla 8**

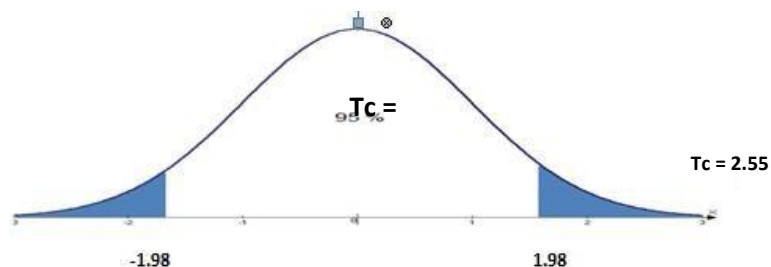
**CORRELACIÓN ENTRE TÉCNICAS DE MANDO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL**

		Correlaciones	
		Técnicas de Mando	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Técnicas	Correlación de Pearson	1	,396*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	37	37
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,396*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	37	37
Valor T = 1.98		P = 0.05	

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)

Elaboración: Propia

$$t = \frac{0.396}{\sqrt{\frac{1 - 0.396^2}{37 - 2}}} = 2.55$$



**Interpretación:**

Existe correlación relevante entre las Técnicas de Mando y la Productividad Laboral, toda vez que, el nivel es 0.015 menor a 0.05; así como es  $2.55 = T_c > T = 1.98$ , Se acepta la hipótesis alterna (Relación entre Técnicas de mando y Productividad laboral).

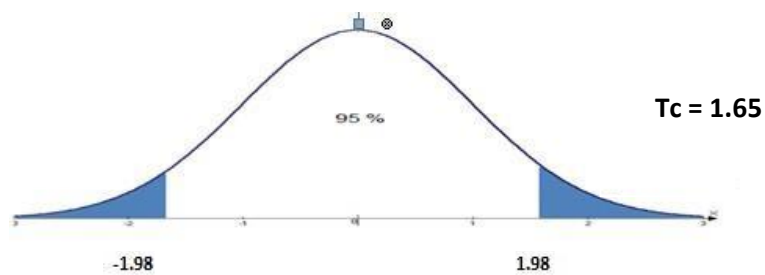
**Tabla 9**

**CORRELACIÓN ENTRE FUERZAS MOTIVACIONALES LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

		Correlaciones	
		Fuerzas Motivacionales	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Fuerzas	Correlación de Pearson	1	,270
	Sig. (bilateral)		,107
	N	37	37
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,270	1
	Sig. (bilateral)	,107	
	N	37	37

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

$$t = \frac{0.270}{\sqrt{\frac{1 - 0.270^2}{37 - 2}}} = 1.65$$



**Interpretación**

En conclusión es que, no existe correlación relevante entre las Fuerzas Motivacionales y la Productividad Laboral, toda vez que, el nivel es 0.106 es mayor a 0.05; así como es  $1.65 = T_c < T = 1.98$ . Se acepta la hipótesis nula (No hay relación entre Fuerzas motivacionales y Productividad laboral).

**Tabla 10**

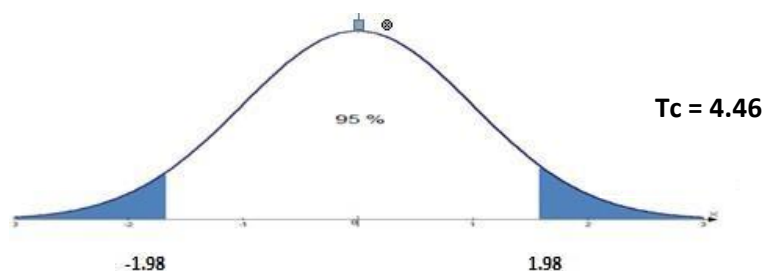
**CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y VERIFICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN**

		Correlaciones	
		CLIMA ORGANIZACIONAL	Verificación de la Disposición
CLIMA	Correlación de Pearson	1	,370 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)		,024
	N	37	37
Disposición	Correlación de Pearson	,370 <sup>*</sup>	1
	Sig. (bilateral)	,024	
	N	37	37

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)

Elaboración: Propia

$$t = \frac{0.370}{\sqrt{\frac{1 - 0.370}{37 - 2}}} = 4.46$$



**Interpretación**

En conclusión es que, existe correlación relevante entre el Clima Organizacional y la Verificación de la Disposición, toda vez que, el nivel es 0.024 es menor a 0.05; así como es  $4.46 = T_c > T = 1.98$ . Se acepta la hipótesis alterna (Relación entre Clima organizacional y Verificación de la disposición).

**Tabla 11**

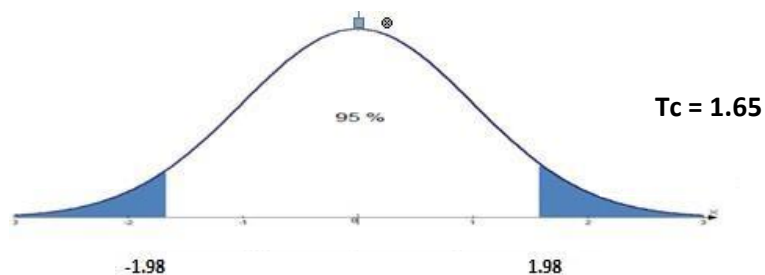
**CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA VERIFICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS**

		Correlaciones	
		CLIMA ORGANIZACIONAL	Verificación de los Procedimientos
CLIMA	Correlación de Pearson	1	,270
	Sig. (bilateral)		,106
	N	37	37
Procedimientos	Correlación de Pearson	,270	1
	Sig. (bilateral)	,106	
	N	37	37

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)

Elaboración: Propia

$$t = \frac{0.270}{\sqrt{\frac{1 - 0.270^2}{37 - 2}}} = 1.65$$



**Interpretación**

En conclusión es que, no existe correlación relevante entre las Fuerzas Motivacionales y la Productividad Laboral, toda vez que, el nivel es 0.106 es mayor a 0.05; así como es  $1.65 = T_c < T = 1.98$ . Se acepta la hipótesis nula (No hay relación entre Clima organizacional y Productividad laboral).

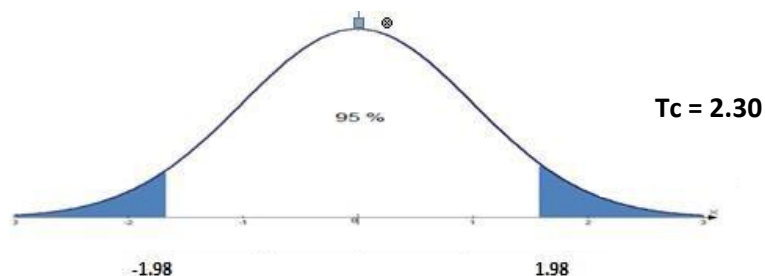
**Tabla 12**

**CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL**

		Correlaciones	
		CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
CLIMA	Correlación de Pearson	1	,363 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)		,027
	N	37	37
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,363 <sup>*</sup>	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	37	37

Fuente: Base de datos (aplicativo SPSS)  
Elaboración: Propia

$$t = \frac{0.363}{\sqrt{\frac{1 - 0.363^2}{37 - 2}}} = 2.30$$



**Interpretación**

En conclusión es que, existe correlación relevante entre el Clima Organizacional y la Productividad Laboral, toda vez que, el nivel es 0.027 es menor a 0.05; así como es  $2.30 = T_c > T = 1.98$ : Se acepta la hipótesis alterna (Relación entre Clima organizacional y Productividad Laboral).

## **V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. Discusión de resultados**

‘Los resultados fueron constatados con proyectos de investigación a nivel internacional, considerando que Antúnez Y (2015), puesto que tanto en su investigación concluyo que, el clima organizacional que interfieren en el rendimiento de los empleados y en mi investigación se determinó que existe relación relevante entre Clima organizacional y Productividad Laboral’.

‘A nivel Nacional, Vásquez J (2017), concluye que, el clima laboral favorable, sin embargo, adolece de algunas deficiencias respecto a las recompensas, agradecimiento y apoyo de sus superiores; y en mi investigación se determinó que no existe relación relevante entre las Fuerzas motivacionales y Productividad laboral’.

### **5.2. Conclusiones**

1. Del análisis y recolección de datos se ha concluido que en la Municipalidad Provincial de Pisco, es de rendimiento bajo, toda vez que el 59.5%, de los trabajadores administrativos, lo consideran así.
2. Las Técnicas de mando y Fuerzas Motivacionales en la Municipalidad Provincial de Pisco, son consideradas bajas, toda vez que existe un 40.5% y 54.1% (respectivamente), de los servidores empleados, que lo refieren así.
3. Del mismo análisis se ha determinado que la Productividad Laboral, de acuerdo a lo señalado por los empleados municipales (29.7%) de los empleados la alta
4. Con relación a la Verificación de la Disposición y Procedimientos, son consideradas alta, por parte de los empleados de la Institución.
5. Se ha concluido también que existe correlación relevante entre Clima Organizacional y Productividad Laboral.



### **5.3. Recomendaciones**

1. Coordinar entre la Alta Gerencia, para se implemente estrategias para que a través de técnicas de mando y fuerzas motivaciones, se crea e instruya la importancia de un ambiente laboral entre trabajadores y la Alta Gerencia.
2. Se creen estrategias, para considerar que el clima organización influye significativamente en la productividad laboral de los empleados de la Institución.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ‘**Aguilera V.** (2011) Tesis: Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro. Universidad de Alcalá. España, Madrid. Pág. 14, 184, 189, 190. Rescatado (01/12/2019) <file:///C:/Users/Sebastian/Downloads/Tesis%20doctoral%20V%C3%ADctor%20Aguilera.pdf>
- ‘**Antúnez Y** (2015) El Clima Organizacional Como Factor Clave Para Optimizar El Rendimiento Laboral De Los Empleados Del Área De Caja De Las Agencias De Servicios Bancarios Banesco Ubicadas En La Ciudad De Maracay, Estado Aragua, Carabobo. Recuperado (01/12/2019) en <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1803/1/yantunez.pdf>
- ‘**Cabrera A.** (2018) “Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”. Recuperado (01/12/2019) en <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/ESAN/1210/Cabrera%20Salas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ‘**Vásquez J** (2017) “El Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, 2016”. Recuperado en <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20John%20Vasquez.pdf>
- ‘**Venutolo E.** (2009) Estudio del Clima Laboral y la Productividad en Empresas Pequeñas y Medianas: El Transporte Vertical en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina). Recuperado (01/12/2019) en <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Decreto Legislativo N° 276** “Ley de Bases de la Carrera Administrativa”

## Anexos N° 1: Instrumentos de investigación

### Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional

Instrucciones: Marque con una "X" la respuesta que usted cree conveniente. Marcar "X" una sola vez por línea.

1. Nunca    2. Casi Nunca    3. A veces    4. Casi siempre    5. Siempre

N°	ITEM	1	2	3	4	5
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Técnicas de mando</b>						
<b>Torna de decisiones</b>						
1	El Alcalde y funcionarios, permiten la acción de los servidores en la toma de decisiones, con relación al					
2	Su jefe inmediato se preocupa por los resultados					
3	Periódicamente se realizan controles evaluaciones para ver el progreso de su trabajo.					
4	El jefe inmediato se preocupa por que realice bien su trabajo.					
<b>Relaciones laborales</b>						
5	Las condiciones de trabajos son buenas (Ambiente,					
6	Se cumple que las bonificaciones, bonificaciones y					
7	La institución ofrece oportunidades de capacitación					
8	Las normas disciplinarias se aplican con equidad y parcialidad.					
<b>Objetivos</b>						
9	En base a la misión y visión de la municipalidad, se aplican los objetivos.					
10	Considera usted, que el Alcalde y Funcionarios definen bien los objetivos.					

11	Considera que se trabaja en equipo para el logro de objetivos trazados.					
<b>Fuerzas motivacionales</b>						
<b>Motivación</b>						
12	Las iniciativas de los trabajadores, son valoradas y respaldadas por su jefe inmediato.					
13	La Institución ofrece crecimiento profesional y personal por su buen desempeño laboral.					
14	Ha recibido alguna vez incentivos o motivación por un buen trabajo realizado.					
15	Las iniciativas de los trabajadores, son valoradas y respaldadas por su jefe inmediato.					
<b>Comunicación</b>						
16	Mantienen informados a los servidores de las técnicas laborales, con el fin de mejorar las actividades laborales.					
17	Los problemas tanto laborales como personales son solucionado y/o apoyados de buena manera por parte de la Autoridad.					
18	Cree usted, que existe claridad en las funciones que le designan.					
19	Cree usted, que existe fácil acceso a la información concerniente a su trabajo diario.					
<b>Estructura</b>						
20	Cree usted, que en esta Institución existe orden tanto documental como laboral.					
21	Las normas vigentes facilitan su desempeño laboral.					
22	Puede opinar para mejorar los procedimientos y/o actividades que le han encomendado.					

## Cuestionario para evaluar la Productividad Laboral

Instrucciones: Marque con una "X" la respuesta que usted cree conveniente. Marcar "X" una sola vez por línea.

1. Nunca    2. Casi Nunca    3. A veces    4. Casi siempre    5. Siempre

N°	ITEM	1	2	3	4	5
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>						
<b>Verificación de la disposición</b>						
<b>Predisposición</b>						
1	Realiza horas extras en el centro laboral.					
2	Está presto a apoyar en otras actividades.					
3	Está dispuesto a comprometerse con los objetivos de la Institución					
4	Esta dispuesto a compartir sus ideas, experiencia y conocimientos con sus compañeros laborales.					
<b>Acceso a las herramientas y materiales</b>						
5	Con l finalidad de agilizar sus labores diarias, utiliza logística de la municipalidad.					
6	Considera usted, cuenta con capacidad necesaria para utilizar la logística, material de la municipalidad diariamente.					
<b>Aprovechamiento de materiales</b>						
7	Su persona en su vida laboral utiliza la logística y material de la municipalidad, para solo fines laborales.					
8	Usted como servidor (a) aprovecha la logística y materiales de la municipalidad, considerando las actividades y procesos que se deben cumplir.					
9	Usted como servidor (a) de la municipalidad, cuenta con un control adecuado tanto físico como administrativo sobre el material, equipos, logística y otros, con responsabilidad y austeridad.					

<b>Verificación de los procedimientos</b>		
<b>Mejoramiento de procesos</b>		
10	Usted como servidor (a) de la municipalidad, participa y colabora con sus compañeros, jefes y más, con el objetivo y finalidad de mejorar sus funciones y servicio hacia la ciudadanía.	
11	Usted como servidor (a) de la municipalidad, realiza medidas preventivas y correctivas, con fin de mejorar los procesos laborales.	
12	Usted como servidor (a) de la municipalidad, está de acuerdo con los cambios de la Alta Gerencia.	
<b>Autonomía</b>		
13	Usted como servidor (a) de la municipalidad, asume responsabilidades en las actividades y procesos que realiza en su puesto de trabajo	
14	Usted como servidor (a) de la municipalidad, tiene iniciativa propia para desarrollar sus actividades y procesos, en forma eficiente y eficaz.	
15	Usted como servidor (a) de la municipalidad, cuenta con las capacidades para realizar y desempeñar las actividades y procesos del puesto designado.	
16	En su vida laboral, entrega a tiempo y cumpliendo los plazos los trabajos encomendados.	
17	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.	
18	Usted como servidor (a) de la municipalidad, acepta ayuda y brinda ayuda a otros compañeros, con el fin de cumplir la metas y objetivos de la entidad.	
<b>Valoración del trabajo</b>		
19	Usted cree que su esfuerzo laboral se ve reflejado en su trabajo.	
20	Cree usted que sus compañeros, ponen todo de sí para desarrollar sus trabajos laborales diarios.	
21	Usted como servidor (a) de la municipalidad, se	

	capacita en forma continua, con el fin de superarse profesionalmente.
22	Usted, como servidor municipal, participa con ánimo y entusiasmo, en reuniones ya sean laborales o de recreación laboral.

Anexos N° 2: Ficha de validación Juicio de Expertos

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima Organizacional y su relación con la Productividad Laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.

DIRIGIDO A: Empleados del de la Municipalidad Provincial de Pisco (D. L. 276).

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Lic. José Orlando Aparcana Reyes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Administración y Planificación de la Educación Superior

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	/			



Lic. Adm. José Orlando Aparcana Reyes  
Magister en Administración y Planificación  
de la Educación Superior  
CLAD N° 0932



**Anexos N° 2: Ficha de validación Juicio de Expertos**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Clima Organizacional y su relación con la Productividad Laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.

**DIRIGIDO A:** Empleados del de la Municipalidad Provincial de Pisco (D. L. 276).

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Abog. Lissette Conde Caro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Gestión Pública

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo



**Abog. Lissette Conde Caro**  
**Magister en Gestión Pública**  
C.A.I. N° 3795

## Anexos N° 2: Ficha de validación Juicio de Expertos

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Clima Organizacional y su relación con la Productividad Laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco.

DIRIGIDO A: Empleados del de la Municipalidad Provincial de Pisco (D. L. 276).

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ing. María **JESUS** Cabrera Hernández

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión Pública

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
	V			

....., 

1•1- SbL  lana Jaas Cablfft Haa, adu  
{" Ma&bltr n Gftlt6• Nblkti  
IQ; CIP !i° 114477

### Anexos N° 3: Validez del programa

ID	Variable_1: CLIMA ORGANIZACIONAL																						Total	Total	Total	Recuento total de violaciones de las reglas de validación
	Dimensión_1: Técnicas de mando											Dimensión_2: Fuerzas motivacionales											D1	D2	V1	
	Indicador: Toma de decisiones				Indicador: Relaciones laborales				Indicador: Objetivos			Indicador: Motivación					Indicador: Comunicación				Indicador: Estructura					
	I_1	I_2	I_3	I_4	I_5	I_6	I_7	I_8	I_9	I_10	I_11	I_12	I_13	I_14	I_15	I_16	I_17	I_18	I_19	I_20	I_21	I_22				
1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	3	22	35	57	0
2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	38	74	0
3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	5	2	5	4	4	26	35	61	0
4	1	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	5	3	20	34	54	0
5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	43	46	89	0
6	2	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	4	1	3	4	3	30	28	58	0
7	2	2	2	1	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	1	3	4	3	27	30	57	0
8	3	2	2	1	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	5	1	3	4	3	28	32	60	0
9	2	2	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	30	33	63	0
10	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	14	29	0
11	1	1	1	3	2	2	3	1	2	2	4	4	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	22	25	47	0
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	5	2	2	2	2	2	2	2	31	26	57	0
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	5	2	2	2	2	2	2	2	31	26	57	0
14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	2	2	2	2	2	2	2	31	26	57	0
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	2	2	2	2	2	2	2	33	26	59	0





### Anexos N° 3: Validez del programa

ID	Variable_2: PRODUCTIVIDAD LABORAL																						Total	Total	Total	Recuento total de violaciones de las reglas de validación
	Dimensión: Verificación de la disposición						Dimensión: Verificación de los procedimientos																			
	Indicador: Predisposición				Indicador: Acceso a las herramientas y		Indicador: Aprovechamiento de materiales			Indicador: Mejoramiento de procesos			Indicador: Autonomía						Indicador: Valoración del trabajo				D1	D2	V1	
	I_1	I_2	I_3	I_4	I_5	I_6	I_7	I_8	I_9	I_10	I_11	I_12	I_13	I_14	I_15	I_16	I_17	I_18	I_19	I_20	I_21	I_22				
1	2	1	1	2	5	4	2	3	3	4	3	4	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	23	41	64	0
2	3	1	2	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	31	55	86	0
3	2	2	3	2	4	4	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	26	35	61	0
4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	25	36	61	0
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	60	100	0
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	3	3	3	4	40	39	79	0
7	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	3	3	3	4	29	39	68	0
8	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	30	46	76	0
9	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	30	49	79	0
10	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	24	40	64	0
11	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	29	49	78	0
12	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	30	49	79	0
13	2	1	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	29	51	80	0
14	3	1	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	31	51	82	0
15	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	29	51	80	0
16	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	28	53	81	0
17	3	1	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	32	58	90	0
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	37	58	95	0
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	37	58	95	0
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	37	41	78	0

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	2	1	37	50	87	0	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	37	59	96	0	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	37	55	92	0	
24	2	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	30	64	94	0	
25	1	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	29	61	90	0
26	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	33	60	93	0	
27	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	32	60	92	0	
28	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	2	32	53	85	0	
29	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	4	35	58	93	0	
30	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	5	38	37	75	0	
31	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	33	34	67	0	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	45	60	105	0	
33	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	30	47	77	0	
34	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	36	50	86	0	
35	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	33	49	82	0	
36	4	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	37	57	94	0	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	39	66	0	

## Anexos N° 4: Informe del Turnitin al 28% de similitud

### CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>29%</b>	<b>22%</b>	<b>1%</b>	<b>27%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>12%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unjfsc.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>Submitted to Universidad Continental</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unamba.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.upsjb.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>creativecommons.org</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>



9	repositorio.umb.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	www.web.facpya.uanl.mx Fuente de Internet	1%
12	esdocs.com Fuente de Internet	<1%
13	Submitted to Universidad Wiener Trabajo del estudiante	<1%
14	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
15	repositorio.adp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
16	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1%
17	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%
18	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1%
19	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1%

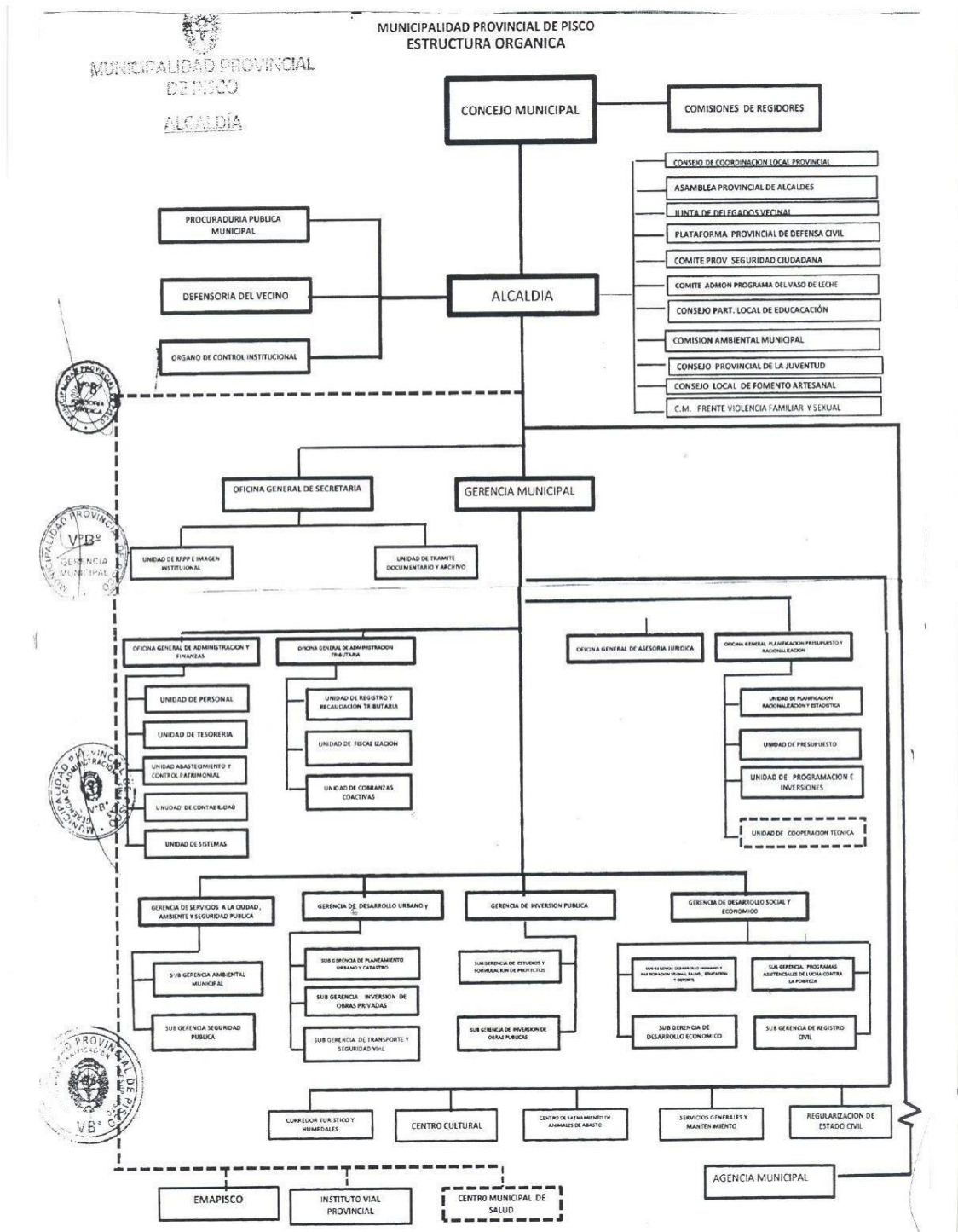
docplayer.es

20	Fuente de Internet	<1%
21	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
22	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
23	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
24	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
25	Submitted to Atlantic International University Trabajo del estudiante	<1%
26	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1%
27	ebookdig.biz Fuente de Internet	<1%
28	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
29	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
30	www.riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	<1%

Submitted to EP NBS S.A.C.

31	Trabajo del estudiante	<1%
32	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
33	repositorio.upd.edu.pe Fuente de Internet	<1%
34	Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador Trabajo del estudiante	<1%
35	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
36	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
37	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1%
38	cybertesis.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
39	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1%
40	saber.ucv.ve Fuente de Internet	<1%
41	repositorio.unam.edu.pe Fuente de Internet	<1%
	repositorio.uncp.edu.pe	

# Anexos N° 5: Estructura organizacional de la Municipalidad Provincial de Pisco



## **Anexos N° 6: Registro de imágenes**





## Anexos N° 7: Constancia de la MPP



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO  
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS  
UNIDAD DE PERSONAL

### CONSTANCIA

**EL JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO, QUIEN SUSCRIBE, HACE CONSTAR QUE:**

**JOSE FERNANDO JAQUES TAYPE**, identificado con DNI N° 22303164, estudiante de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración de la Universidad Autónoma de Ica, ha aplicado los Instrumentos sobre Clima Organizacional y Productividad Laboral, correspondiente al proyecto de investigación titulado "Clima Organizacional y su Relación con la Productividad Laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco".

Se expide la presente a solicitud del interesado, para presentación de proyecto de tesis.

**Pisco, 12 de marzo del 2020**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PISCO  
  
ING. MARÍA JESUS CABRERA HERNÁNDEZ  
JEFE UNIDAD DE PERSONAL