

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CLIMA LABORAL Y SU RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DEL LABORATORIO REGIONAL DEL AGUA, DEL GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA, 2018”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autores:**

HUGO ALEXANDER MENDOZA PAISIG

**Asesor:**

Dr. ISAIAS ARMANDO MONTENEGRO CABRERA

Cajamarca - Perú

2019



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE



## **DEDICATORIA**

En primer lugar a Dios por permitirme seguir con este camino de superación y para todas las personas que me ayudaron para yo lograr mis sueños, por darme la mano y siempre motivarme cuando yo más los necesitaba, a ustedes mi agradecimiento eterno.

Familia.



## **AGRADECIMIENTO**

Esta tesis fue posible gracias a Dios, todos mis familiares, amigos por su apoyo.

A mi asesor por brindarme las herramientas necesarias y

a mi familia por el apoyo en todo momento.



## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>12</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>15</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>22</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>25</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>26</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01 Confiabilidad de instrumento.	14
Tabla 02 Escala de interpretación para la correlación de spearman	16
Tabla 03 Correlación entre el clima laboral y la productividad.	16
Tabla 04 Relación entre el clima laboral y la productividad.	17
Tabla 05 Relación entre el liderazgo y la productividad.	18
Tabla 06 Relación entre el liderazgo y la productividad.	18
Tabla 07 Relación entre Relaciones interpersonales y la productividad.	19
Tabla 08 Relación entre Relaciones interpersonales y la productividad.	19
Tabla 09 Relación entre la Identificación de la empresa y la productividad	20
Tabla 10 Relación entre la Identificación de la empresa y la productividad.	20



## ÍNDICE DE FIGURAS



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general “Determinar la relación existente del Clima Laboral y la Productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018”, en lo cual se ha realizado una encuesta a 24 colaboradores del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca. Los datos de recolección a través de un cuestionario estructurado de 26 ítems entre las dos variables de estudio bajo la escala de Likert y la confiabilidad de dichas encuestas se calcularon a través del coeficiente de alfa de Cronbach. Una vez recolectados los datos mediante el instrumento, dicha información fue tabulada en Excel y registrada en una matriz de datos e ingresada a al programa estadístico SPSS 25 para su respectivo procesamiento de análisis e interpretación. Teniendo como resultado que el Clima Laboral se relaciona positiva y significativa con la Productividad de esta forma los colaboradores estarán mejor capacitados y preparados para asumir grandes desafíos en la área donde se desempeñan.

**PALABRAS CLAVES:** Clima Laboral, Productividad.



## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

Uno de los problemas que más preocupa, hoy en día, a los directivos de las organizaciones es el mal clima laboral en su personal, pues ello afecta con la productividad, en el estar dispuestos al cambio, al logro de los objetivos, eso es muy clave para que la institución tenga éxito y así sea competitiva.

La actitud sobre el clima laboral en el colaborador es una condición necesaria para que el esfuerzo humano del trabajo se tome verdaderamente productivo.

Kaplan y Norton (1997) indican “Los empleados satisfechos son una condición previa para el aumento de la productividad, de la rapidez de reacción, la calidad y el servicio al cliente” (p. 143).

Visto en la realidad, muchas empresas dejan de ser productivas porque no fomentan un buen ambiente de trabajo o simplemente porque no involucran en este proceso a los responsables y trabajadores por igual. Los nuevos colaboradores, suelen llegar con mucho entusiasmo y con ciertas expectativas sobre la institución, sus actividades y sus compañeros de trabajo; sin embargo todo se viene abajo cuando no encuentran el clima laboral adecuado para su desempeño laboral.

Esta investigación tiene como objetivo de estudio a la institución: Laboratorio Regional de Monitoreo del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, proyecto que fue formulado por la Gerencia Regional de Recursos Naturales y Gestión del Medio Ambiente con el objetivo de establecer adecuados





procedimientos de monitoreo y control de la calidad ambiental en la Región Cajamarca.

El Laboratorio Regional del Agua como órgano técnico es el responsable de contribuir a la vigilancia de la calidad ambiental en la Región Cajamarca, principalmente en el tema de los recursos hídricos, garantizando una actuación imparcial y transparente en el tema de los recursos hídricos, garantizando una actuación imparcial y transparente que restablezca la confianza en la población. Está adscrito a la Gerencia de RENAMA según resolución N° 163-2014-GR.CAJ/P.

Actualmente el Laboratorio Regional del Agua se encuentra completamente equipado y puede realizar ensayos físicos, químicos y microbiológicos para lo cual cuenta con personal capacitado, equipos calibrados y verificados, infraestructura adecuada. La problemática de esta investigación consiste en saber la relación entre el clima laboral y la productividad en los colaboradores.

El clima laboral hoy en día es un tema de gran importancia para casi todas las organizaciones del mundo, por lo cual el Laboratorio Regional del Agua está constantemente buscando un continuo mejoramiento del ambiente, para así poder alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano, aunque hoy en día esto ya no es un recurso que se cuente dentro de las organizaciones, hoy en día es lo que nosotros podemos gestionar, pudiendo analizar las causas que generan un cierto ambiente y las consecuencias negativas y positivas dentro de una determinada organización.



La convivencia diaria de los trabajadores crea un vínculo tanto con la institución como con los demás empleados. Por medio de este vínculo los colaboradores se identifican con el establecimiento, asumiendo los valores, objetivos, misión, visión, como propios. Los colaboradores pasan la mayor parte del tiempo laborando dentro de las empresas, buscando responder favorablemente y con la voluntad a los objetivos del desempeño, metas y oportunidades.

Aumentar la productividad es una de las principales preocupaciones de las empresas. Para nadie es un secreto que el clima laboral de una organización influye directamente en dicha productividad y en la satisfacción de sus trabajadores.

Un ambiente de trabajo respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable es la llave para que la productividad global e individual aumente, se incremente la calidad del trabajo y se alcancen los objetivos propuestos.

Por ello una de las razones para realizar el estudio de clima laboral, es que se asume que el desempeño de los trabajadores en cuanto a la calidad de atención, depende de tener relaciones armónicas, entre las personas; la gerencia y los trabajadores, creando así un buen clima laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación existente del clima laboral con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018?

## **1.3. Objetivos**



### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación existente del Clima Laboral y la Productividad del Personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación del liderazgo con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.
- Determinar la relación de las relaciones interpersonales con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.
- Determinar la relación de la identificación empresarial con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa del clima laboral del Personal Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

### **1.4.2. Hipótesis específica**

- El liderazgo tiene relación con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.
- Las relaciones interpersonales tiene relación con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.



- La identificación empresarial tiene relación con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

### **1.4.3. Variables**

Variable 1: “Clima Laboral”.

Variable 2: “Productividad”.

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo de investigación.**

Descriptiva – transeccional.

Se trata de una investigación transeccional o transversal ya que recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o generalmente más variables y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis estas son también descriptivas.



## **2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)**

**Población:** Para el presente trabajo la población estuvo constituida por los colaboradores del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018; que fueron un total de 24 colaboradores.

**Muestra:** La muestra de la investigación será de 24 colaboradores ya que la población es pequeña, esto quiere decir se tomó la muestra igual a la población. Para determinar la muestra se aplicará el muestreo probabilístico simple.

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

**Método Hipotético – Deductivo:** Referido a las conclusiones, recomendaciones y/o apreciaciones obtenidas al culminar la presente investigación.

La técnica que se empleó para el presente trabajo de investigación es la siguiente:

**2.3.1. Encuesta:** Con un instrumento llamado cuestionario, se aplica a 24 colaboradores.

El cuestionario fue elaborado con el objetivo de adquirir la información necesaria de los colaboradores, planteando las interrogantes que representaba a cada indicador de las variables y bajo la escala de Likert (05 categorías).

Contiene 26 preguntas, las respuestas es de tipo escala Likert:



1. Nunca;
2. La mayoría de las veces no;
3. Algunas veces sí, algunas veces no;
4. La mayoría de las veces sí;
5. Siempre.

Seguidamente se buscó la validez y confiabilidad del cuestionario.

### **3.3.2 Validez del instrumento.**

La validez del cuestionario se obtuvo a través del Juicio de Expertos:

- a) Mg. María Elena Vera Correa
- b) Dr. Miguel Ángel Macetas Hernández
- c) Mg. Cristhian Paúl Céspedes Ortiz

### **3.3.3 Prueba de confiabilidad**

La confiabilidad se obtuvo aplicando el alfa de Cronbach resultando ser ,933.

Tabla N 01

*Confiabilidad de instrumento.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	2

Fuente: SPSS



### **3.3.4 Métodos de análisis de datos.**

En el presente trabajo de investigación se obtuvo los datos mediante la encuesta realizado a los colaboradores del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

Se usó el método estadístico como:

- a) Alfa de Cronbach para darle confiabilidad al instrumento.
- b) Se usó la prueba de Spearman para la contratación de las hipótesis.

Además se usó el método de juicio de expertos para darle la validez al instrumento.

### **3.3.5 Aspectos Éticos.**

La investigación que presento es original y única y se hizo respetando el código, asimismo se tuvo el estricto cumplimiento respecto a las normas de investigación y se mantuvo el anonimato de los encuestados.

## **CAPÍTULO III. RESULTADOS**

### **3.1 Contratación y correlación de Hipótesis**

#### **3.1.2 Prueba de correlación.**

Tabla N 02

*Escala de interpretación para la correlación de spearman.*

Correlación	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

Tabla N 03

*Correlación entre el clima laboral y la productividad.*

			Clima_Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Clima_Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Productividad	Coefficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Fuente: SPSS

**Interpretación:** En la tabla N 03 podemos ver que se tiene un coeficiente de correlación de ,854 y un Sig. (Bilateral) de ,000 esto nos quiere decir que si es significativa ya que el nivel es menor de 0,001.



Tabla N 04

*Relación entre el clima laboral y la productividad.*

			Clima_Laboral	Productividad
Rho de Spearman	Clima_Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Productividad	Coeficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Fuente: SPSS

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla N° 04 el valor del coeficiente de correlación de Spearman entre el clima laboral y la productividad es de ,854 esto indica que esta entre la correlación de positiva considerable y correlación positiva muy fuerte así mismo se obtuvo un nivel de significancia bilateral de ,000 la cual indica que la relación es significativa porque es menor a 0,005; de acuerdo a estos resultados se rechaza la hipótesis 0 y se acepta la hipótesis 1; por lo tanto se acepta que existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y la Productividad del Personal Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

### 3.1.4 Hipótesis Especifica 1

Tabla N 05

*Relación entre el liderazgo y la productividad.*

			Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Productividad	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Fuente: SPSS

Tabla N 06

*Relación entre el liderazgo y la productividad.*

Prueba de normalidad – Hipótesis específica 1

			Liderazgo	Productividad
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,797**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Productividad	Coeficiente de correlación	,797**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Fuente: SPSS

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla n 06 el valor del coeficiente de correlación de Spearman entre el liderazgo y la productividad es de ,797 esto indica que esta entre la correlación de positiva considerable y correlación positiva muy fuerte así mismo se obtuvo un nivel de significancia bilateral de ,000 la cual indica que la relación es significativa porque es menor a 0,005; de acuerdo a estos resultados se rechaza la hipótesis 0 y se acepta la hipótesis 1; por lo tanto se acepta que existe una relación entre el

Liderazgo y la Productividad del Personal Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

### 3.1.4 Hipótesis Específica 2

Tabla N 07

*Relación entre Relaciones interpersonales y la productividad.*

			Relaciones_Int	
			erpersonales	Productividad
Rho de Spearman	Relaciones_Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Fuente: SPSS.

Tabla N 08

*Relación entre Relaciones interpersonales y la productividad.*

Prueba de normalidad – Hipótesis específica 2

			Relaciones_Int	
			erpersonales	Productividad
Rho de Spearman	Relaciones_Interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Fuente: SPSS.

**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla n 08 el valor del coeficiente de correlación de Spearman entre las Relaciones Interpersonales y la Productividad es de ,674

esto indica que esta entre la correlación de positiva media y correlación positiva considerable así mismo se obtuvo un nivel de significancia bilateral de ,000 la cual indica que la relación es significativa porque es menor a 0,005; de acuerdo a estos resultados se rechaza la hipótesis 0 y se acepta la hipótesis 1; por lo tanto se acepta que existe una relación entre las Relaciones interpersonales y la Productividad del Personal Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

### 3.1.5 Hipótesis Específica 3

Tabla N 09

*Relación entre la Identificación de la empresa y la productividad.*

			Identificación_ de_la_empresa	Productividad
Rho de Spearman	Identificación_de_la_emp resa	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Tabla N 10

*Relación entre la Identificación de la empresa y la productividad.*

#### Prueba de normalidad – Hipótesis especifica 3

			Identificación_ de_la_empresa	Productividad
Rho de Spearman	Identificación_de_la_emp resa	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
Productividad	Productividad	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Fuente: SPSS



**Interpretación:** Como se puede observar en la tabla n 10 el valor del coeficiente de correlación de Spearman entre las Identificación de la empresa y la Productividad es de ,704 esto indica que esta entre la correlación de positiva media y correlación positiva considerable así mismo se obtuvo un nivel de significancia bilateral de ,000 la cual indica que la relación es significativa porque es menor a 0,005; de acuerdo a estos resultados se rechaza la hipótesis 0 y se acepta la hipótesis 1; por lo tanto se acepta que existe una relación entre las Identificación de la empresa y la Productividad del Personal Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.



## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

**4.1.2.** El objetivo general de la investigación es Determinar la relación existente del Clima Laboral y la Productividad del Personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca.

De acuerdo a los resultados obtenidos en nuestra investigación, se muestra el cumplimiento del objetivo general es decir existe relación significativa del Clima Laboral con la Productividad.

Dicho resultados son coherentes con las conclusiones de Schreiner, C (2010), en su tesis El Clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el Senati Chimbote; concluye que para obtener un buen clima laboral es necesario favorecer y fomentar las buenas relaciones interpersonales dentro del equipo de salud, base del buen funcionamiento de este, con el propósito de incrementar el capital humano y así sentirnos satisfechos con nuestro trabajo y transmitir este sentimiento hacia nuestros usuarios.

Asimismo, tiene coherencia con la teoría científica sobre Clima laboral de Likert.

**4.1.2.** El objetivo específico 1; busca determinar la Determinar la relación del liderazgo con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

Esta es corroborada con la investigación de Lira, M. (1989), en su tesis Estilos de liderazgo y productividad en la mediana empresa del sector de calzado en México.



Donde afirma que el liderazgo tiene una relación directa con la productividad ya que en la práctica hay una estrecha supervisión para que los subalternos desempeñen sus tareas siguiendo procedimientos específicos y así obtener resultados óptimos.

Otro aporte que se puede destacar del autor, es que los empleados identificados con la empresa la sienten parte de ellos, se encuentran en constante búsqueda de mejoras en sus procesos, conocen y se involucran en actividades donde pueden aportar su propio valor, sintiéndose como parte del equipo y participes del futuro de la empresa.

**4.1.3** El objetivo específico 2; Determinar la relación de las relaciones interpersonales con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

**4.1.4** Determinar la relación de la identificación empresarial con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

Romero & Bermúdez, J (2006), en su tesis identificación laboral de los trabajadores de ONSEC. El estudio de la identificación laboral resulta imperativo para el buen desarrollo de las empresas ya que para su funcionamiento y desarrollo óptimo es necesario tener buena comunicación entre empleados y departamentos para asegurar que no existan escapes de información y de este modo se da la inclusión.



## 4.2. Conclusiones

Contrastando los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de las hipótesis se llegó a determinar las siguientes conclusiones:

**Primera:** Se determinó que existe relación altamente significativa entre el clima laboral con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

**Segunda:** Se demostró que el liderazgo tiene relación con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018. Esto fue sustentando con la aplicación estadística de la prueba de Spearman y con un valor de 0.797 de coeficiente de correlación.

**Tercero:** Se concluye que Las Relaciones Interpersonales tienen relación con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018, si tienen relación ya que el valor de correlación en la prueba de Spearman fue de 0.674.

**Cuarto:** Se determinó que, si existe relación entre la Identificación Empresarial con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018, esto fue sustentando por el valor de correlación de 0.704.





## REFERENCIAS

- Kaplan y Norton (1997) (p. 143).
- Schreiner, C (2010), en su tesis El Clima laboral y su efecto en la calidad de atención al estudiante en el Senati Chimbote.
- Lira, M. (1989), en su tesis Estilos de liderazgo y productividad en la mediana empresa del sector de calzado en México.
- Romero & Bermúdez, J (2006), en su tesis identificación laboral de los trabajadores de ONSEC.
- [www.regioncajamarca.gob.pe](http://www.regioncajamarca.gob.pe)

## ANEXOS

### ENCUESTA

**Objetivo:** Conocer la opinión de la importancia del clima laboral y la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.

**Introducción:** Marque usted con un (x), el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada.

Nota: Lea las alternativas de respuestas entregadas.

Escriba usted el número que más lo identifique.

Escriba usted solo una alternativa por ítem.

Alternativas de respuestas:

Alternativas de respuestas:

Siempre.	5
La mayoría de las veces sí.	4
Algunas veces sí, algunas veces no.	3
La mayoría de las veces no.	2
Nunca.	1

#### I. Datos del encuestado

1.1. Sexo: \_\_\_\_\_

1.3. Tiempo de Servicio: \_\_\_\_\_

1.2. Edad: \_\_\_\_\_

1.3. Grado de instrucción: \_\_\_\_\_

	CLIMA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD	Siempre.	La mayoría de las veces sí.	Algunas veces sí, algunas veces no.	La mayoría de las veces no.	Nunca.
1	¿Cree usted que las ideas que aporta ayudan a resolver algún conflicto suscitado en el Laboratorio Regional del Agua?					
2	¿Se siente usted a gusto en el Laboratorio Regional del Agua?					
3	¿Los eventos sociales que se realizan en el Laboratorio Regional del Agua son de su agrado?					



4	¿Se siente usted satisfecho(a) con la comunicación que establece con el personal del Laboratorio Regional del Agua?				
5	¿Considera usted que su puesto de trabajo le ha ayudado a establecer una amistad con sus colegas?				
6	¿Presenta usted una actitud proactiva ante cualquier problemática de su centro laboral?				
7	¿Disfruta usted de la compañía que comparte con sus colegas?				
8	¿Cree usted que es mejor trabajar en equipo?				
9	¿Considera usted que contribuye con buenas ideas, al momento de realizar un trabajo en equipo?				
10	¿La misión del centro donde labora le hace sentir que su trabajo es importante?				
11	¿El reconocimiento que recibe usted por hacer un buen trabajo, es de su agrado?				
12	¿Ha logrado usted consolidar los objetivos planteados en los dos últimos años?				
13	¿Se siente satisfecho con los resultados obtenidos de los objetivos que se proponen en su nivel?				
14	¿Se siente usted satisfecho(a) con los objetivos del Laboratorio Regional del Agua?				
15	¿Cree usted que el Gerente cumple con los compromisos que acuerda con los colaboradores?				
16	¿Realizan constantes capacitaciones en el Laboratorio Regional del Agua?				
17	¿Los colaboradores participan de manera activa en los cursos ofrecidos por el Laboratorio Regional del Agua?				
18	¿Considera usted que las personas que laboran en el Laboratorio Regional del Agua están debidamente capacitadas?				
19	¿Considera usted que es importante que su centro de trabajo cuente con tecnología de vanguardia orientada a facilitar operaciones?				
20	¿Cree usted que en el Laboratorio Regional del Agua realizan una continua innovación para cumplir con los objetivos?				
21	¿El Laboratorio Regional del Agua se preocupa por el mantenimiento de la tecnología (computadoras y equipos) para brindar un mejor servicio?				
22	¿Utiliza Usted algún material para el cumplir el logro de sus objetivos?				
23	La institución cuenta con planes y acciones específicos destinados a mejorar su trabajo.				
24	¿Considera Usted que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?				
25	Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?				
26	Su jefe inmediato se preocupa por mantener elevado su nivel de motivación del personal				

**MATRÍZ DE CONSISTENCIA**

MATRÍZ DE CONSISTENCIA									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente del clima laboral con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona las relaciones interpersonales con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la identificación empresarial con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación existente del Clima Laboral y la Productividad del Personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar la relación del liderazgo con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018</p> <p>Determinar la relación de las relaciones interpersonales con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018</p> <p>Determinar la relación de la identificación empresarial con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación directa y significativa del clima laboral y la productividad del Personal Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>El liderazgo tiene relación con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018</p> <p>Las relaciones interpersonales tiene relación con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018</p> <p>La identificación empresarial tiene relación con la productividad del personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca, 2018</p>	<b>Variable 1 Clima Laboral</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>		
			Liderazgo	Toma de decisión	1,2,3	<b>Escala:</b> (1) Nunca; (2) La mayoría de las veces no; (3) Algunas veces sí, algunas veces no; (4) La mayoría de veces sí; (5) Siempre.	Bajo Medio Alto		
				Garantizar equidad					
			Relaciones Interpersonales	Valores	4,5,6,7,8,9				
				Trabajo en equipos					
			Identificación de la empresa	Reconocimiento de la Dirección	10,11,12,13,14				
				Visión compartida con la institución					
			<b>Variable 2 Productividad</b>						
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>			<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Competencia	Actitudes	15,16,17,18,19,20,21			<b>Escala:</b> (1) Nunca; (2) La mayoría de las veces no; (3) Algunas veces sí, algunas veces no; (4) La mayoría de veces sí; (5) Siempre.	Bajo Medio Alto
				Capacidades					
				Destrezas					
Rendimiento	Cumplimiento con las metas	22,23,24,25,26							
	Nivel de desempeño								

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptiva – transeccional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo</p>	<p><b>Población:</b> Todo el personal del Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico simple</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Al Gerente, al responsable del Laboratorio Regional del Agua, Director de Calidad y técnico, responsable del área de fisicoquímica y microbiología, responsable de monitoreo, responsable de recepción de muestras, personal administrativo y apoyo.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima Laboral</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Monitoreo:</b> 30 minutos</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Individual</p> <p><b>Variable 2:</b> Productividad</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Año:</b> 2018</p> <p><b>Monitoreo:</b> 25 minutos</p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Laboratorio Regional del Agua del Gobierno Regional de Cajamarca.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Excel</p> <p>Variable 1: Clima Laboral</p> <p>Variable 2: Productividad</p> <p>INFERENCIAL: paquete estadístico SPSS</p> <p>Correlación de las variables 1 y 2</p> <p>Rho de Spearman.</p>

**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA  
PARA OBTENCIÓN DE TÍTULO PROFESIONAL**

Yo Juan V. Díaz Saenz  
(Nombre del representante del área de la empresa)  
identificado con DNI N° 41549105, en mi calidad de Responsable  
(Nombre del puesto del representante del área de la empresa)  
del área de Laboratorio Regional  
(Nombre del área de la empresa)  
del Agua de la empresa/institución Gobierno Regional de  
(Nombre de la empresa)  
Cajamarca  
con R.U.C. N° 20453744168, ubicada en la ciudad de Cajamarca

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor Hugo Alexander Mendez Paisig  
(Nombre completo del bachiller)  
identificado con DNI N° 47239679, bachiller en la carrera de Administración  
(Nombre de la carrera profesional)  
Regional del Agua para que utilice la información del área de Laboratorio  
(Nombre completo del área) de esta empresa/institución;  
con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis ( ) o Trabajo de Suficiencia Profesional ( ) y de esta manera optar al Título Profesional.

Cajamarca, 29 de Agosto del 2018

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

( ) **Sólo Para Modalidad Suficiencia Profesional:** Adjunta Vigencia Poder Del Representante Legal de la Empresa con vigencia no menor a 90 días.

GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
LABORATORIO REGIONAL DEL AGUA

Juan V. Díaz Saenz  
Bigo. Juan V. Díaz Saenz  
RESPONSABLE

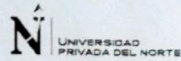
Firma del Representante de la Empresa

DNI: 41549105

El Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Bachiller será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Hugo Alexander Mendez Paisig  
Firma del Bachiller

DNI: 47239679



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: ..... *Maria Elva Vera Correa*
- 1.2. Especialidad: ..... *Ing. de Sistemas*
- 1.3. Cargo actual: ..... *Docente*
- 1.4. Grado académico: ..... *Magister Adm. Empresas*
- 1.5. Institución: ..... *UPN*
- 1.6. Tipo de instrumento: ..... *Encuesta / Cuestionario*
- 1.7. Lugar y fecha: .....

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	/					
2	Formulado con lenguaje apropiado	/					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	/					
4	Facilita la prueba de hipótesis	/					
5	Suficiencia para medir la variable	/					
6	Facilita la interpretación del instrumento	/					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	/					
8	Expresado en hechos perceptibles	/					
9	Tiene secuencia lógica	/					
10	Basado en aspectos teóricos	/					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: c = *100%*

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....  
.....  
.....  
.....

*Maria Elva*  
Firma y sello del Experto

**FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

**I. REFERENCIA**

- 1.1. Experto: Miguel Angel Nacetos Hernández  
 1.2. Especialidad: Estadística  
 1.3. Cargo actual: Docente  
 1.4. Grado académico: Doctor  
 1.5. Institución: Universidad Nacional Cajamarca  
 1.6. Tipo de instrumento: Encuesta - Cuestionario  
 1.7. Lugar y fecha: Cajamarca 8 de noviembre 2018

**II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS**

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulado con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable	x					
6	Facilita la interpretación del instrumento	x					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
	Total	50					

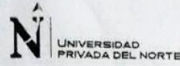
Coefficiente de valoración porcentual:  $c = 100\%$

**III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES**

.....  
 .....  
 .....  
 .....

Firma y sello del Experto





FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Cristóbal Paul Espinoza O. H.
- 1.2. Especialidad: ANSA
- 1.3. Cargo actual: Docente a tiempo parcial
- 1.4. Grado académico: Magister
- 1.5. Institución: UPN
- 1.6. Tipo de instrumento: Cuestionario
- 1.7. Lugar y fecha: .....

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	✓					
2	Formulado con lenguaje apropiado	✓					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	✓					
4	Facilita la prueba de hipótesis	✓					
5	Suficiencia para medir la variable	✓					
6	Facilita la interpretación del instrumento	✓					
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	✓					
8	Expresado en hechos perceptibles	✓					
9	Tiene secuencia lógica	✓					
10	Basado en aspectos teóricos	✓					
	Total	50					

Coefficiente de valoración porcentual: c = .....

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

Firma y sello del Experto