

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL
Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
COLABORADORES DE UNA SECCIÓN DE
MATEMÁTICAS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA
DEL PERÚ, LIMA – 2018”

Trabajo de investigación para optar el grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Shoki Dean Flores Kutaka

Asesor:

Mg. Lic. Chocobar Reyes Emilio

Lima - Perú

2018



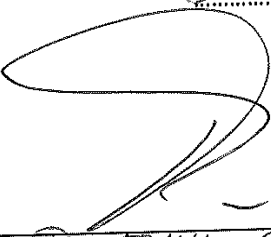
ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Asesor EMILIO JOSÉ CHOCORBA DEYES, docente de la Universidad Privada del Norte, facultad de NEGOCIOS, carrera profesional de ADMINISTRACION, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de Elija un elemento. del o los estudiantes(s)/egresado (s):

- SHOKI DEAN FLORES KUTAKA
(Nombre completo de estudiante o egresado)
-
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Elija un elemento. titulado RELACION ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE UNA SECCION DE MATEMATICAS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL PERU - LIMA 2018, para optar al grado de bachiller por la Universidad Priva del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

LIMA 18 de MAYO del 2019
(Lugar) (día) (mes) (año)


Ing./Lic./Mg./Dr. EMILIO CHOCORBA DEYES
(Nombre completo del Asesor)

Asesor

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El Director/Coordinador William César Flores Jáuregui, de la
carrera de Administración de la Universidad
Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Elija un elemento. del (o los)
estudiante (s)/egresado (s):

- SHOKI DEON FLORES KUTAKA
(Nombre completo de estudiante o egresado)
- _____
(Nombre completo de estudiante o egresado)

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Elija un elemento. titulado

Relación entre clima organizacional y la productividad de los colaboradores
de una sección de matemáticas de una Universidad Privada del Perú - Lima 2018

Luego de la revisión, en forma y contenido, del Trabajo de Elija un elemento. expresa el siguiente
resultado:


Aprobado

Calificativo:

- () Excelente: De 20 a 18.
- () Sobresaliente: De 17 a 15.
- () Bueno: De 14 a 13.

Desaprobado

Lima de 18 de Mayo del 2019
(Lugar) (día) (mes) (año)


Ing./Lic./Mg./Dr. William César Flores Jáuregui
(Nombre completo del Director/Coordinador)

Director/Coordinador de Carrera

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y a mi Señor Jesús por ser luz y guía en mi camino. Asimismo, lo dedico a mis amados padres, hermanos y sobrinos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de obtener mis sueños. A mi amada familia que siempre me brindaron su apoyo para poder lograr mis metas académicas. A todos mis profesores que contribuyeron en mi formación profesional. A mis compañeros de aula los cuales siempre los llevo en mi corazón por tantos buenos momentos compartidos.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	11
1.3 Objetivos	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	20
CAPÍTULO III. RESULTADOS	23
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	28
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Cap.3

Tabla 1: ¿Considera que la comunicación es importante para un buen desempeño laboral?	233
Tabla 2: ¿Cree usted que las personas que atiende se van satisfechos?	244
Tabla 3: ¿Considera que una comunicación fluida genera una buena atención?	255
Tabla 4: ¿Utiliza todos los medios de comunicación para dar una buena atención?	26
Tabla 5: ¿Siente usted que tiene buena comunicación con sus compañeros?	277

ÍNDICE DE FIGURAS

Cap. 3

Figura 1: ¿Considera que la comunicación es importante para un buen desempeño?.....	233
Figura 2: ¿Cree usted que las personas que atiende se van satisfechos?	244
Figura 3: ¿Considera que una comunicación fluida genera una buena atención?	255
Figura 4: ¿Utiliza todos los medios de comunicación para dar una buena atención?	266
Figura 5: ¿Siente usted que tiene buena comunicación con sus compañeros?	27

RESUMEN

Este trabajo de investigación tiene como objetivo señalar la relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018. Para realizar este trabajo se utilizó un enfoque de investigación cuantitativa de tipo descriptivo correlacional y un diseño no experimental – transversal. Asimismo, se tomó como población y muestra la cantidad de 52 colaboradores de una sección de matemáticas de una universidad privada. El instrumento empleado fue un cuestionario de 25 preguntas los cuales fueron validados por tres expertos. Para procesar la información se usó los programas Excel y SPSS. Al realizar los resultados obtuvimos una confiabilidad en el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,87 el cual nos muestra un alto grado de confiabilidad de la prueba realizada. Asimismo, cuando se aplicó la correlación de Pearson nos dio como resultado una significancia de 0.000 menor a 0.01, por lo cual se acepta la hipótesis general porque existe una relación entre la variable independiente clima Organizacional, y la variable dependiente productividad. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta que existe una relación entre el clima organizacional y la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú.

Palabras claves: Clima organizacional, productividad, colaboradores.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En la actualidad es fundamental conocer acerca del clima organizacional, muchas organizaciones internacionales como la Hay Groud que posee información y realiza investigaciones de este tema, Hay Groud (2015) Señala que “cada vez más empresas prefieren realizar encuestas para conocer el sentir de sus colaboradores y tomar decisiones que contribuyan a impulsar su productividad, dijo Paula Szeinman, líder de Clima Organizacional”. Entonces podemos señalar que conocer el clima organizacional y saber si es bueno este afectara de modo positivo en la productividad de una empresa. Entonces se detallará cuando se empezó a tratar la investigación de este tema en las organizaciones. En la investigación de García (2009) menciona que “El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente”. (p. 45).

Méndez (2006 citado por García, 2009, p. 45) Manifiesta que el clima organizacional se origina “en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social”. Sabiendo todo esto entendemos que a nivel mundial las grandes corporaciones están cada más preocupadas por incrementar sus ingresos, es decir buscan una mayor productividad.

Entonces sabemos que trabajar en un lugar donde haya un clima organizacional bueno, respetuoso, con trabajo de equipo, etc. será muy relevante para una empresa y en especial para una universidad privada. Donde las metas se deben cumplir, como por ejemplo sus objetivos académicos, como la calidad de enseñanza que dan a sus alumnos y el trato que dan a sus colaboradores. Además, mencionar que actualmente las universidades a nivel mundial están enfocadas en la investigación.

En el Perú también se han venido dando estudios e investigaciones del clima organizacional. Por ejemplo “Great Place to Work inicia operaciones en el Perú el 17 de julio del 2002 y publica la primera lista de las Mejores Empresas para Trabajar en enero del 2003 en el diario El Comercio (...)”. Great Place (2013). Esta empresa tiene como función hacer que los lugares donde se trabaja sean sitios donde sea agradable laborar. Esto lo realizan capacitando y instruyendo a los trabajadores organizaciones que solicitan su servicio. Asimismo, se sabe que las universidades del país se encuentran en los últimos lugares de los rankings académicos a nivel global. Por eso, el objetivo de este estudio es señalar como el clima organizacional se relaciona con la productividad de una organización académica, y como este afecta en el desenvolvimiento de esta organización.

Por esta razón, es necesario desarrollar este trabajo de investigación y poder conocer que las universidades son lugares donde se enseña y forma a los jóvenes que un día serán los profesionales capacitados que requiere nuestro país. Asimismo, en la realización de este trabajo estaremos viendo investigaciones que se han realizado del mismo tema que estamos tratando.

1.2 Formulación del problema

De qué manera se relaciona el clima organizacional con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018

Formulación de problemas específicos

- a) De qué manera la comunicación se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018.
- b) De qué manera la motivación se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018.
- c) De qué manera la retribución se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018.
- d) De qué manera la responsabilidad se relaciona con la productividad de los de una Sección de Matemáticas de una Universidad privada del Perú, Lima – 2018.

1.3 Objetivos

Objetivo general

Señalar si el clima organizacional se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

Objetivos específicos

- a) Señalar si la comunicación se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018
- b) Señalar si la motivación se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018
- c) Señalar si la retribución se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018
- d) Señalar si la responsabilidad se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

Hipótesis

Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018.

Hipótesis específicas

- a) La comunicación se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018
- b) La motivación se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018
- c) La retribución se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018
- d) La responsabilidad se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

Antecedentes

Investigaciones Internacionales

Antúnez (2015). En la investigación acerca del 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 - Venezuela. En este trabajo se utilizó una investigación de tipo descriptiva. Asimismo, el enfoque empleado fue cuantitativo y cualitativo. Para fines de este estudio usaron la encuesta como técnica y el instrumento usado fue el cuestionario en la escala tipo Likert. La muestra utilizada fue de 30 trabajadores. Al finalizar el trabajo concluyeron que los colaboradores no están totalmente satisfechos en lo laboral aun contando con herramientas o otros instrumentos que facilitan su labor. A su vez ellos creen que el dinero que ganan no es una señal que refleje en su motivación.

Paz y Marín (2014) Trabajo de grado acerca del Clima Organizacional de la IPS de la Universidad Autónoma de Manizales – Colombia. La presente investigación fue de tipo descriptivo, transversal y observacional. Y en donde aplicaron un enfoque cuantitativo y cualitativo. La muestra con la cual trabajaron fue la cantidad de 84 personas. Usaron como instrumento para medir de la Organización Panamericana de Salud, el cual lo aplicaron en el clima organizacional. Concluyen al final en su investigación que el clima organizacional les afecta muy poco positivamente y en mayor parte en forma negativa. En la cual la dimensión liderazgo esta un poco mejor vista comparado a las otras dimensiones que pudieron trabajar (motivación, reciprocidad y participación).

Palomino y Peña (2016) Trabajo de investigación referente al clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Veneplast Ltda. – Colombia. Los autores trabajaron con un enfoque cuantitativo y cualitativo. Siendo también una

investigación de tipo correlacional. La muestra fue tomada de 49 trabajadores de la empresa y como técnica utilizaron la encuesta. Al finalizar esta investigación llegaron a determinar que los colaboradores sentían que el clima organizacional en general era muy positivo y bueno. Igualmente, los trabajadores sentían la misma apreciación con la variable desempeño laboral. Concluyeron que existe una relación muy beneficiosa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

Sepúlveda (2015) El autor en su tesis de investigación acerca del Análisis de la interacción entre confianza y compromiso en una institución educativa y su efecto en el clima organizacional, Santiago – Chile. Utiliza una investigación de tipo descriptiva. El enfoque usado fue de modo cuantitativo y cualitativo. También, se realizaron como técnicas de recolección de datos la entrevista y la encuesta. Tuvieron como objetivo analizar las habilidades blandas (confianza y compromiso), y los efectos que estas producen al clima organizacional. El autor concluye que la confianza y el compromiso tienen relación con el clima organizacional de la organización educativa y que además existe una bastante diferencia entre estas dos habilidades. En donde afirman que el compromiso perdura en el tiempo y la confianza debe ser restaurada en las personas que dirigen la organización.

Zans (2016) Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, Nicaragua. En este trabajo se utilizó una investigación de tipo descriptiva y explicativa. El enfoque cuantitativo y cualitativo utilizado para desarrollar la investigación. Usaron también como técnicas la encuesta y la entrevista. Tuvo como meta conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Al finalizar la investigación de determino que el clima organizacional fue en mayor medida favorable en los colaboradores y en menor medida en el resultado. El autor detallo en su estudio que las autoridades se les debe motivar para lograr tener un índice favorable y recomienda que se debería haber una apertura de comunicación en todos los miembros de en la institución académica para lograr revertir los resultados obtenidos en la investigación

Investigaciones Nacionales

Aliaga y Julcamoro (2016) En su tesis de investigación acerca de la Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca en el área de hospitalización. Se planteó la investigación como tipo descriptiva correlacional, no experimental y transversal. Se valieron como técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. La muestra que tomaron fue de 9 trabajadores del hospital. Al desarrollar el trabajo, así como las pruebas estadísticas determinaron que hay una influencia del clima organizacional en el desempeño laboral tanto en el aspecto favorable y no favorable. Concluyeron que el clima organizacional influye significativamente en las dimensiones del desempeño laboral.

Murga y Mostacero (2016) Clima organizacional y desempeño laboral en el área de ventas de distribuidora Perufarma S.A, La Libertad – 2016. Los investigadores plantearon su trabajo como tipo correlacional causal. Usaron como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. La muestra que utilizaron fue de 31 personal del personal de ventas. Al finalizar su investigación señalaron que los trabajadores en su gran proporción afirman que tienen un buen clima organizacional. Asimismo, se determinó que en el caso del desempeño laboral la opinión fue medianamente favorable. En conclusión, afirmaron que hay relación buena y positiva entre estas dos variables investigadas.

En la investigación de Gutiérrez (2015) El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola fundo Muchik de la empresa Danper Trujillo. El autor realizo una investigación de tipo descriptiva. Se conto una muestra de 196 personas para la elaboración del trabajo. La encuesta y la entrevista fueron usados como técnica e instrumento. Se busco como meta conocer la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de empresa Danper. Al finalizar la investigación llevo determinar que hay un buen clima laboral en la organización. Además, menciono que estos perciben el ambiente laboral como bueno y que la motivación y la comunicación contribuyen en buena manera a las dos variables estudiadas (clima laboral y productividad).

Ticona (2017) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de ahorro y crédito Mí Financiera – Puno. La investigación fue de tipo correlacional-descriptiva. Asimismo, utilizo un enfoque cuantitativo. Para la obtención de la información se uso la encuesta y la observación. Esta información fue analizada y procesada usando los programas SPSS y Excel. El trabajo tuvo como objetivo conocer la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de la Cooperativa de ahorro y crédito Mí Financiera. Finalmente señalaron que hay una relación muy estrecha entre estas dos variables de la empresa estudiada.

Gallegos (2016) Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores del Ministerio público gerencia administrativa de Arequipa. Para fines del trabajo se realizó una investigación de tipo correlacional descriptiva y de enfoque fue cuantitativa. Asimismo, para la obtención de datos realizo la encuesta y el cuestionario tipo Likert como instrumento. Esta tesis tuvo con fin tener conocimiento del clima organizacional y la relación con el desempeño laboral de la entidad estudiada, en especial con las áreas de presupuesto, contabilidad, patrimonio, etc. Al acabar el trabajo concluyeron que existe relación entre estas dos variables. Y que con respecto al clima organizacional se encuentra en termino medio y recomiendan mejorar en determinados indicadores.

Investigaciones Locales

Ortega C. (2015) En esta tesis de investigación acerca de Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima.

En el referido trabajo se uso un tipo de investigación correlacional y de diseño no experimental. Para recolectar la información usaron la encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra obtenida fue de 161 colaboradores de la organización. Esta tesis se propuso como meta conocer la influencia de las competencias laborales y el clima organizacional en las universidades tecnológicas privadas de Lima. Llego a determinar una relación directa y positiva entre estas dos variables. Mencionando también que esta buena relación es semejante entre las dimensiones de las competencias laborales con la variable de clima organizacional.

Bravo J. (2015) El Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima. Para efectuar este trabajo usaron un tipo de investigación correlacional. Se utilizaron como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. La muestra fue de 35 trabajadores. Se propuso como objetivo ver la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Al finalizar la investigación el autor afirmo que existe una relación positiva entre estas dos variables. Asimismo, señalaron que los trabajadores de mayor edad perciben que tienen un buen clima organizacional y en mayor opinión lo tiene los trabajadores que están en la dirección de la empresa.

Calderón M. (2017) Clima organizacional y satisfacción de los usuarios del centro de salud Bellavista, Callao. Dicha investigación fue de tipo descriptivo correlacional y modo transversal. Para la muestra participaron 118 trabajadores y 368 pacientes. Para la recolección de la información se usaron la entrevista, encuesta y la observación y como instrumento el cuestionario. El objetivo de este trabajo fue conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios de un centro de salud. Al final de la investigación determinaron que el clima organizacional influye en buena manera en los usuarios del centro de salud Bellavista. Y el clima organizacional influye en forma positiva en las dimensiones de la variable satisfacción de usuarios.

Lagos (2014) Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce Salaverry, ubicada en el distrito de Jesús María – provincia de Lima. En este trabajo se aplicó una investigación de tipo correlativo causal. El diseño aplicado fue no experimental y de corte transversal. Se utilizó como técnica la encuesta y la escala tipo Likert. Este trabajo busco como fin saber la influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce Salaverry. La investigación concluye que existe influencia importante del clima organizacional en el desempeño de los docentes. Señalando a su vez que las dimensiones relaciones humanas, sistemas abiertos y procesos internos son valiosos para el buen trabajo de los docentes de la institución estudiada.

Ramírez (2016) Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group, Lima-Perú. Para efectos de la investigación utilizaron una investigación de tipo explicativo. Usaron como técnica la encuesta y para medir su trabajo usaron el cuestionario.

Participaron en la muestra 120 trabajadores. Se propusieron como meta determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Taurus Group. Al finalizar esta investigación el autor concluye si bien el clima organizacional es determinante en el desempeño de los trabajadores. Estos a su vez perciben que su desempeño se encuentra a un nivel medio. Además, señalan que hay otros factores que afectan la productividad de los trabajadores los cuales son la estabilidad laboral, incentivos y rotación. Asimismo, recomiendan fomentar el trabajo en equipo, elaborar actividades para crear un mejor ambiente laboral y seguir persistiendo en los incentivos económicos.

Definiciones Conceptuales

Palabras claves (clima organizacional, comunicación, motivación, retribución, responsabilidad, productividad, identificación, compromiso y cohesión)

Clima Organizacional

Marvel, Rodríguez y Núñez (2011) Señalan que:

El clima organizacional es la forma en cómo los individuos perciben el entorno laboral en su totalidad. Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, aspectos estructurales de la organización, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (p. 27)

La comunicación

Newstrom (2011) "Es la transferencia de información y el entendimiento de una persona con otra. Es una forma de llegar a los demás transmitiéndoles ideas, hechos, pensamientos, sentimientos y valores" (p. 49)

Motivación

Ministerio de Salud - Perú (2011, p. 7-8), "Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización".

Retribución

Toro (2009^a; 2010, p. 411)" Grado de equidad percibida en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo".

Responsabilidad

Robbins y Coulter (2010) Definen a la responsabilidad como la "Obligación o expectativa de desempeño para realizar cualquier tarea asignada". (p. 187).

Productividad

Céspedes, Lavado y Ramírez (2016) Estos autores afirman que la productividad es:

Una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo. Si una economía produce con un único factor, como el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada "productividad laboral". (p. 13)

Identificación

Según Navarrete (2015) "Es un proceso psicológico mediante el cual un sujeto asimila un aspecto, una propiedad, un atributo de otro y se transforma, total o parcialmente, sobre el modelo de éste" (p. 468).

Compromiso

Toro (2010) Define al compromiso como "Una especie de identificación y sentimiento de adhesión, no ya hacia el trabajo sino más bien hacia la organización". (p. 28)

Cohesión

Jones y George (2010) Los autores definen esta dimensión como "la medida en que los miembros se sienten ligados o son leales a su grupo o equipo". (p. 548).

Bases Teóricas

Clima Organizacional

Definiciones por autores

Guízar (2013) Define al clima organizacional como "Las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente." (p 37)

Chiavenato (2009) Señala que el clima organizacional "es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento". (p. 261)

Toro y Sanín (2013) Estos autores sostiene que el clima organizacional es:

Un indicador de la calidad de la vida en el trabajo. Ésta se entiende como la existencia de condiciones que favorecen el crecimiento y desarrollo de las personas en el trabajo y que son percibidas de esta manera. Se trata de la combinación de elementos objetivos y subjetivos que desde el punto de vista de las personas. (p. 14).

Marvel, Rodríguez y Núñez (2011) Señalan que:

El clima organizacional es la forma en cómo los individuos perciben el entorno laboral en su totalidad. Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, aspectos estructurales de la organización, las

relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. (p. 27)

García (2009) La autora afirma que el Clima Organizacional vendría a ser:

La percepción y apreciación de los empleados con relación a los aspectos estructurales (proceso y procedimientos), las relaciones entre las personas y el ambiente físico (infraestructura y elementos de trabajo), que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y, por tanto, modifican el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización. (p. 7)

Dimensiones del Clima Organizacional

Toro (2009) citado por Toro (2010) considera las siguientes dimensiones:

Retribución. Grado de equidad percibida en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

Estabilidad. Percepción del grado en que los empleados ven claras posibilidades de permanencia de la empresa y estiman que a la gente se la conserva o despide con criterio justo. (p. 410-411)

Ministerio de Salud - Perú (2011) Detallan estas dimensiones:

Comunicación. Se refiere a las redes de comunicación que existen dentro de la organización, así como la facilidad que tienen los empleados de hacer que se escuchen sus quejas a la dirección.

Motivación. Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. (p. 7-8)

Martin (2006) citado por Wardersleben (2016) Define las siguientes dimensiones:

Comunicación. - entendida como el grado de intercambio de información que se da entre las personas y los grupos (...)

Participación. - el grado de formación (...) y la frecuencia de las reuniones o el grado de coordinación interna y externa.

Motivación. - es el grado en que los miembros muestran interés por su trabajo, tratan de prosperar, están comprometidos con su institución y labor. (p. 52-54)

Cabello (2015) citado por Calderón (2017) Desarrolla estas dimensiones:

Responsabilidad. Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

Cooperación. Es el sentimiento de los miembros de la organización sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

Identidad. - el sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo. (p. 17)

Productividad

Definiciones por autores

Gutiérrez (2013) La productividad se entiende:

Como la relación entre lo producido y los medios utilizados; por lo tanto, se mide mediante el cociente: resultados logrados entre recursos empleados. Los resultados logrados pueden medirse en unidades producidas, piezas vendidas, clientes atendidos o en utilidades. Mientras que los recursos empleados se cuantifican por medio del número de trabajadores, tiempo total empleado, horas-máquina, costos, etc. (p. 7)

Krajewski, Ritzman y Malhotra (2008) Explica que la productividad:

Es una medición básica del desempeño de las economías, industrias, empresas y procesos. (..)
Es el valor de los productos (bienes y servicios), dividido entre los valores de los recursos (salarios, costo de equipo y similares) que se han usado como insumos. (p.13)

López, J. (2012) Señala a la productividad "como lo producido en un tiempo; en el lenguaje empresarial es la producción del número de objetos en un tiempo; también puede medirse la velocidad de creación intelectual, como rapidez de creación". (p. 125).

Galindo y Ríos (2015) Definen que "la productividad es una medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico". (p. 2).

Céspedes, Lavado y Ramírez (2016) Estos autores afirman que la productividad es:

Una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo. Si una economía produce con un único factor, como el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada "productividad laboral". (p. 13)

Dimensiones de la Productividad

Marvel, Rodríguez y Núñez. (2011) Desarrollan las siguientes dimensiones de la productividad:

Compromiso. Está conformada por sentimientos de orgullo, lealtad, pertenencia, congruencia entre los objetivos individuales y los organizativos, entre otros.

Cohesión. Es un fenómeno de dimensión psicosocial que se manifiesta en los grupos, y de acuerdo con los autores revisados, mantiene a los individuos unidos y vinculados afectivamente, en la consecución de objetivos comunes.

Participación. Es un proceso psicosocial, que se manifiesta cuando el individuo decide incorporar su conocimiento en la toma de decisiones y la organización establece los espacios para su concreción. (p. 549-584)

Identificación

Según Navarrete (2015) "Es un proceso psicológico mediante el cual un sujeto asimila un aspecto, una propiedad, un atributo de otro y se transforma, total o parcialmente, sobre el modelo de éste" (p. 468).

3g Smart Group (2014) Menciona las siguientes dimensiones:

Cohesión Social. Un gusto compartido o atracción de equipo que incluye vínculos de amistad, cariño, cercanía y disfrute de la compañía de otro.

Confianza. Firme creencia en la fiabilidad, la sinceridad o la capacidad de los demás. Se crea por la expectativa de que las acciones de otras personas serán beneficiosas o al menos no perjudiciales para uno mismo. (p. 29-49)

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Tipo de investigación

En el presente trabajo usaremos el Enfoque Cuantitativo, Niño (2011) Señala que "La investigación cuantitativa tiene que ver con la "cantidad" y, por tanto, su medio principal es la medición y el cálculo. En general, busca medir variables con referencia a magnitudes". (p. 29). A la vez, esta será de Forma Aplicada, Niño (2011) Menciona que la Investigación aplicada "Se ocupa de la solución de problemas prácticos, dentro de la aplicación de la ciencia". (p. 38).

El Tipo de Investigación será Descriptiva, Arias (2012) Según este autor "la Investigación Descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer una estructura o comportamiento" (p.24). Asimismo, también será de tipo Correlacional, Morán y Alvarado (2010) Detallan que este tipo de investigación "Se plantean en sentido que implica la medición entre variables. Mide el nivel de variación que ocurre en las variables involucradas" (p. 43). Y para concluir nuestra investigación será de Diseño No Experimental – Transversal. Así pues, **Hernández** (2014) Afirma que el Diseño no Experimental "Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables". (p.152). Asimismo, Hernández (2014) Señala que es de corte Transversal porque "Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado". (p.154)

Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población vendría a ser según los autores Del Cid, Méndez y Sandoval (2011) "Cuando se refiere a la totalidad, tanto de los sujetos seleccionados como del objeto de estudio" (p. 88).

Asimismo, Hernández (2014) Define a la muestra como la “Esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”. (p. 175).

Conociendo ya estas definiciones en el presente trabajo de investigación utilizaremos una población de 52 personas (colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad) y para efectos del trabajo por ser esta cantidad pequeña utilizaremos esta misma población como muestra representativa. Según Arias (2012) “Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo” (p. 83).

Asimismo, utilizaremos como método de análisis estadísticos los programas Excel y SPSS. Y trabajaremos con la escala de Likert. Hernández (2014) Define esta herramienta de medición de la siguiente manera:

Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (p.238).

Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para fines del trabajo utilizaremos como técnica la Encuesta y como instrumentos usaremos los cuestionarios. Según, Morán y Alvarado (2010) Define a la Encuesta como “la interrogación sistemática de individuos a fin de generalizar. Se usa para conocer la opinión de un determinado grupo de personas respecto de un tema que define el investigador” (p. 47). Arias (2012) Menciona que el cuestionario:

Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. (p. 74).

Procedimiento

Para recoger información de la variable Clima Organizacional se usó el instrumento (cuestionario), el cual fue elaborado a partir de cuatro dimensiones: comunicación, motivación, retribución y responsabilidad donde se desarrollaron dieciséis preguntas. Para la variable Productividad se elaboraron tres dimensiones: identificación, compromiso y cohesión donde se desarrollaron nueve preguntas.

El instrumento (cuestionario) fue revisado y validado por 3 expertos (docentes investigadores) para después de esta validación empezar a realizar la encuesta en campo.

En todas estas preguntas se usó la escala Likert con una escala del 1 al 5 (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre), En total se aplicó una encuesta de 25 preguntas con una muestra de 52 personas. Posteriormente, las respuestas se tabularon en el programa Excel y la confiabilidad se realizó con el programa SPSS (aplicando el coeficiente de Alfa de Gronbach). Corral (2009) menciona que este coeficiente sirve "para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems es común emplear el coeficiente alfa de Cronbach cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo Likert" (p. 241). Y para la evaluación de la validez de los juicios de los expertos se usó el coeficiente de Aiken. Según Merino y Livia (2009) Define que:

Es una de las técnicas para cuantificar de validez de contenido o relevancia del ítem respecto a un dominio de contenido en N jueces, cuya magnitud va desde 0.00 hasta 1.00; el valor 1.00 es la mayor magnitud posible que indica un perfecto acuerdo entre los jueces respecto a la mayor puntuación de validez de los contenidos evaluados. (p. 169)

CAPÍTULO III. RESULTADOS

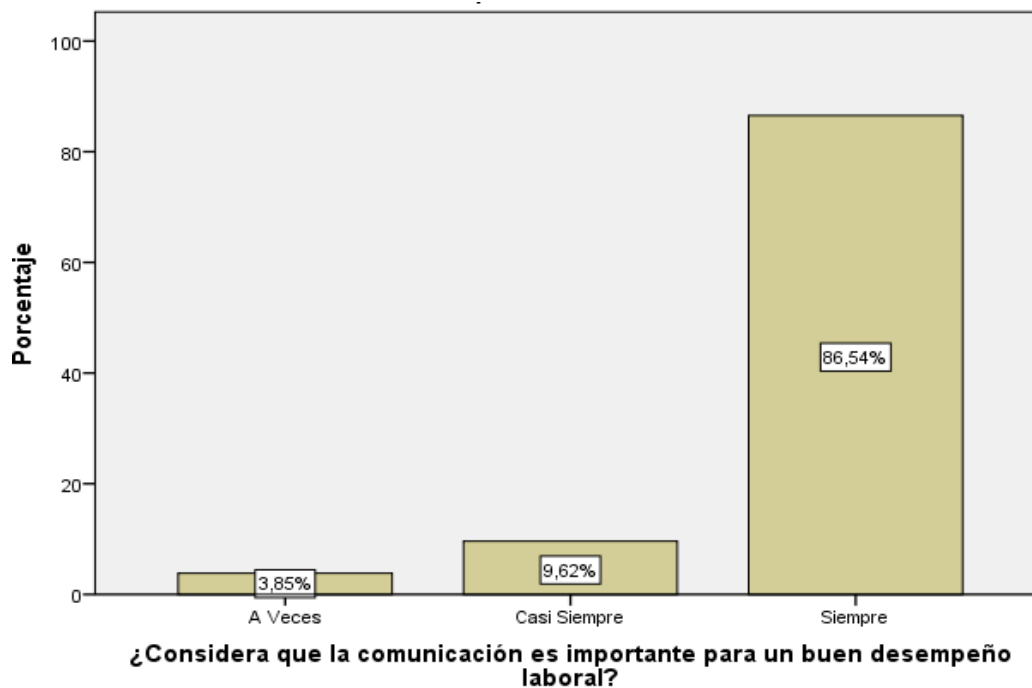
Encuestas

Tabla 1: ¿Considera que la comunicación es importante para un buen desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	2	3,8	3,8	3,8
	Casi Siempre	5	9,6	9,6	13,5
	Siempre	45	86,5	86,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 1: ¿Considera que la comunicación es importante para un buen desempeño?



Fuente: Tabla N° 01

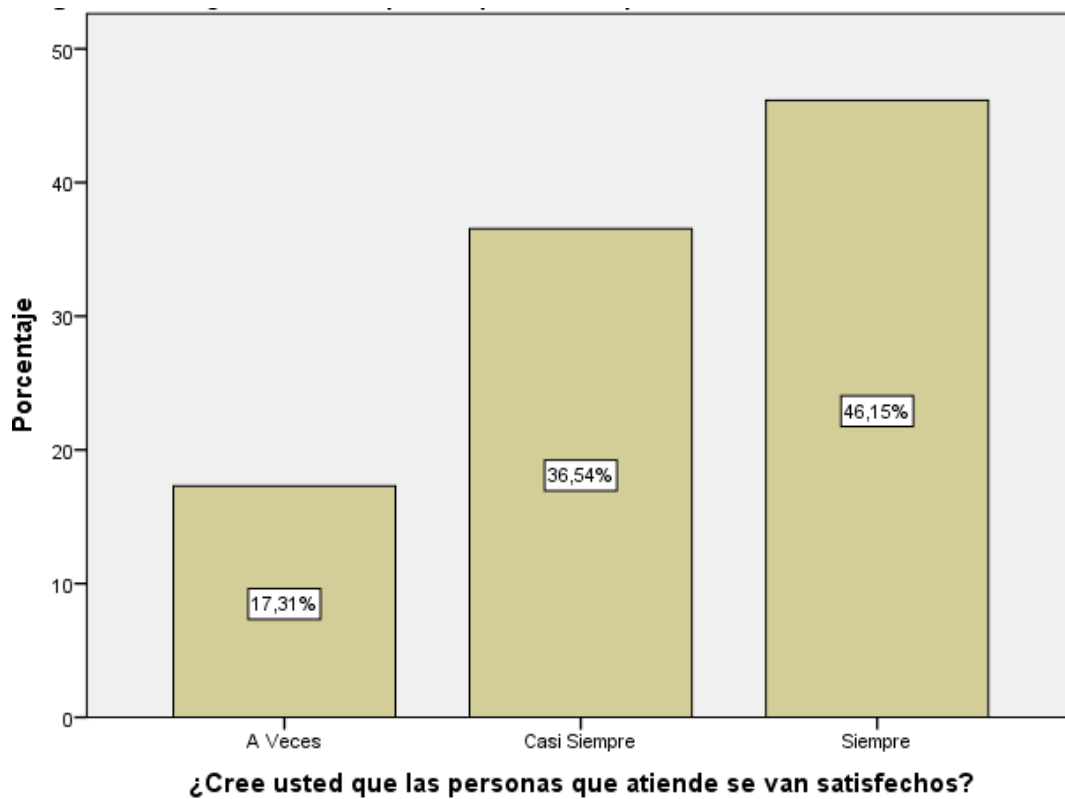
En la figura N°1 observamos los resultados acerca de si considera que la comunicación es importante para un buen desempeño, el 3.85% respondió a veces, un 9.62% dijeron casi siempre y la mayor parte 86.54% considero que siempre es importante la comunicación para un buen desempeño.

Tabla 2: ¿Cree usted que las personas que atiende se van satisfechos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	9	17,3	17,3	17,3
	Casi Siempre	19	36,5	36,5	53,8
	Siempre	24	46,2	46,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 2: ¿Cree usted que las personas que atiende se van satisfechos?



Fuente: Tabla N° 02

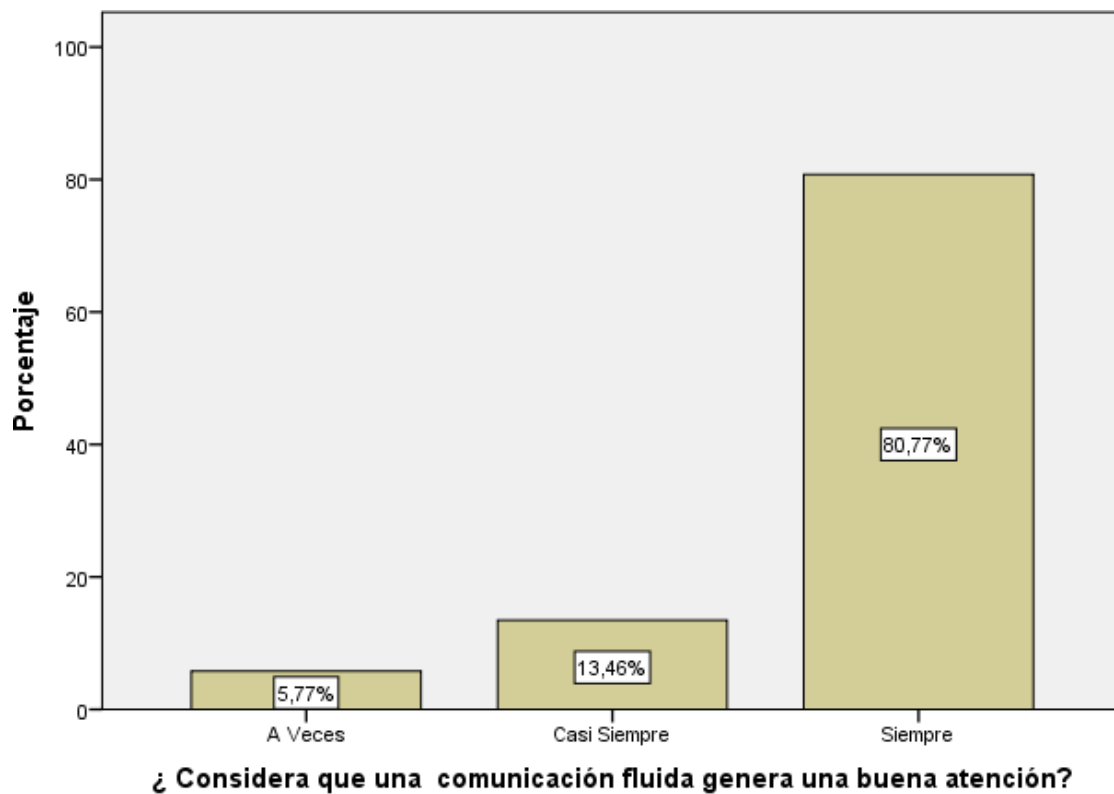
En la figura N°2 observamos los resultados acerca de si cree usted que las personas que atiende se van satisfechos, el 17.31% respondió a veces, un 36.54% dijeron casi siempre y la gran mayoría 46.15% considero que siempre.

Tabla 3: ¿Considera que una comunicación fluida genera una buena atención?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	3	5,8	5,8	5,8
	Casi Siempre	7	13,5	13,5	19,2
	Siempre	42	80,8	80,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N° 03

Figura 3: ¿Considera que una comunicación fluida genera una buena atención?



Fuente: Tabla N° 03

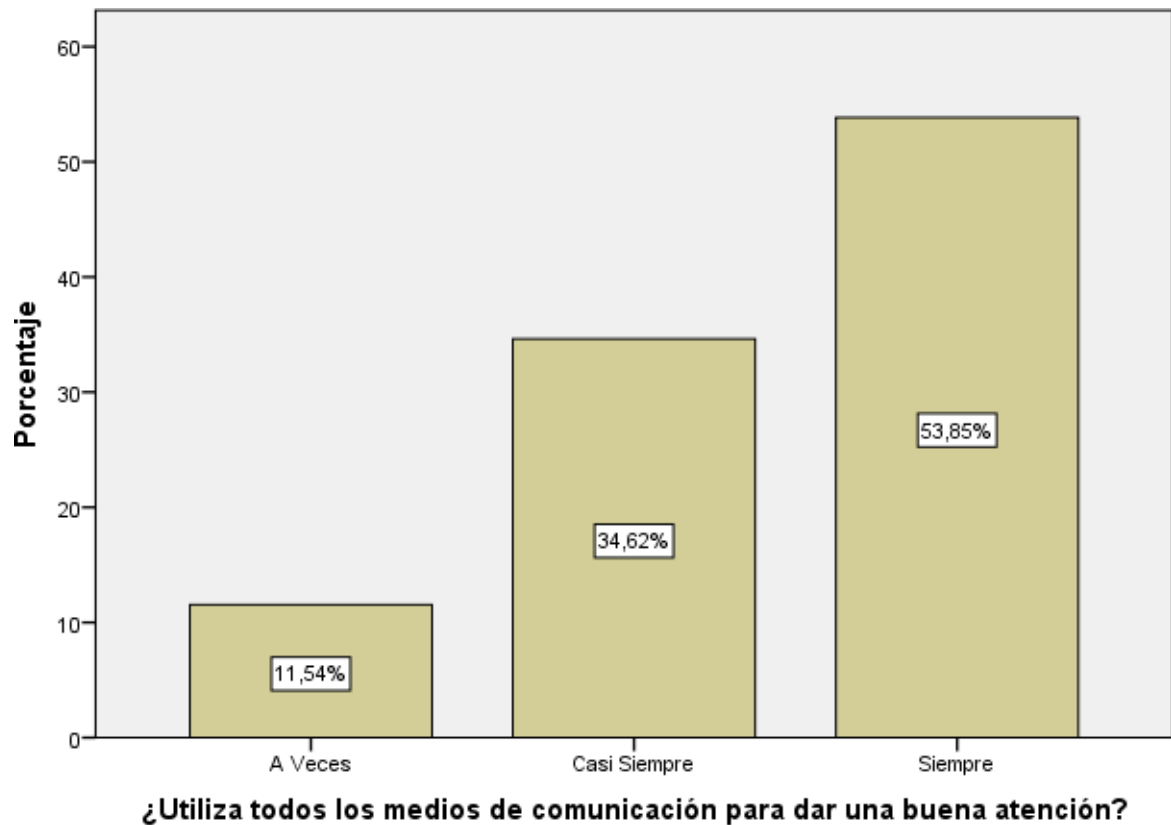
En la figura N°3 vemos los resultados acerca de si considera que una comunicación fluida genera una buena atención, el 5.77% respondió a veces, un 13.46% dijeron casi siempre y la gran mayoría 80.77% considero que siempre.

Tabla 4: ¿Utiliza todos los medios de comunicación para dar una buena atención?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	6	11,5	11,5	11,5
	Casi Siempre	18	34,6	34,6	46,2
	Siempre	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 4: ¿Utiliza todos los medios de comunicación para dar una buena atención?



Fuente: Tabla N° 04

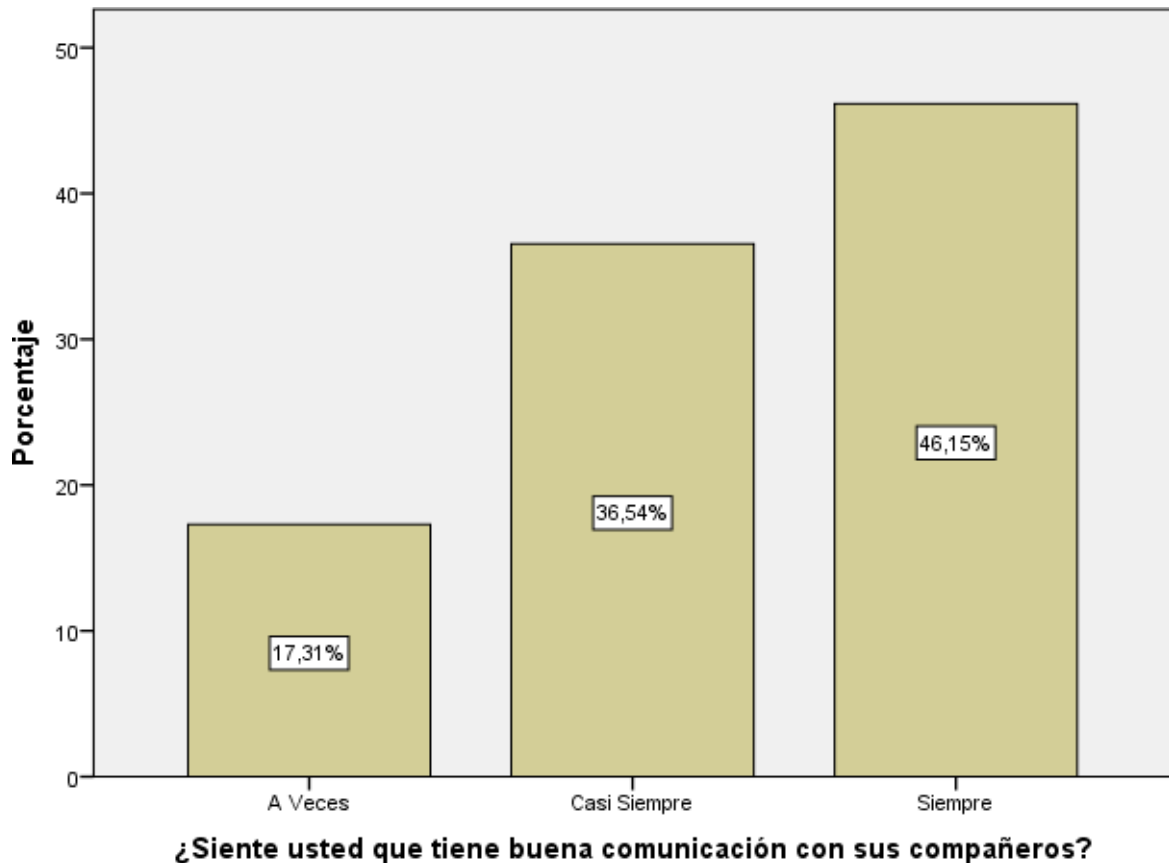
En la figura N°4 observamos los resultados acerca de si utiliza todos los medios de comunicación para dar una buena atención, el 11.54% respondió a veces, un 34.62% dijeron casi siempre y la mayor parte 53.85% considero que siempre

Tabla 5: ¿Siente usted que tiene buena comunicación con sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	9	17,3	17,3	17,3
	Casi Siempre	19	36,5	36,5	53,8
	Siempre	24	46,2	46,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 5: ¿Siente usted que tiene buena comunicación con sus compañeros?



Fuente: Tabla N° 05

En la figura N°5 conseguimos los resultados acerca de si siente usted que tiene buena comunicación con sus compañeros, el 17.31% respondió a veces, un 36.54% dijeron casi siempre y la mayor parte 46.15% considero que siempre.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

El presente trabajo de investigación nos permitió señalar las causas de como el Clima Organizacional se relaciona en la Productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada Del Perú, – 2018. Donde al finalizar el análisis de los resultados usando la prueba de correlación Pearson (por medio del programa SPSS), nos dio como resultado una correlación de estas dos variables con un valor de 0.748. Viendo ese número en la tabla de valores coeficiente r de Pearson (-1.00 a $+1.00$). Se señaló, que este valor se halla en $+0.75$ donde nos muestra que existe una “correlación positiva considerable” entre el Clima Organizacional y la Productividad. Es decir, según Mondragón (2014) “El grado de correlación expresa el grado de asociación que existe entre dos variables y señala que, si existe una “correlación positiva”, es porque una variable aumenta tanto como lo hace también la otra y a la vez en viceversa” (p.98-104). Entonces se concluye que el Clima Organizacional se relaciona significativamente en la Productividad de una organización de este tipo. Rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando en consecuencia la hipótesis planteada en este trabajo de investigación.

Estos resultados tienen relación con los estudios ya realizados de Flores (2012) y Cruzado (2017) donde también llegan a la conclusión de que el Clima Organizacional se relaciona significativamente en la Productividad de una organización. Cabe resaltar que en la investigación de Cruzado (2017) dos de sus hipótesis específicas no guardaron relación (dimensiones, Sentido de pertenencia y Disponibilidad de recursos con la variable dependiente Productividad Laboral). El autor también llega a la conclusión que la “cultura colaborativa, abierta y sin restricciones crea un clima grato para desarrollar capacidades, aportar al crecimiento de la organización y al crecimiento profesional del personal, esta sinergia creará personal comprometido, responsable, conociendo que su trabajo agrega valor” (Cruzado, 2017, p. 109).

Asimismo, al analizar la correlación de la dimensión Comunicación y la variable Productividad nos da un valor de 0.466 y al analizar este resultado en la tabla de valores de coeficiente r de Pearson (-1.00 a $+1.00$), Se determinó, que este valor se halla comprendido entre $+0.25$ y $+0.50$, donde nos muestra que existe una “correlación positiva débil” entre la dimensión Comunicación y la variable Productividad.

Con respecto, al analizar la correlación de la dimensión Motivación y la variable Productividad nos da un valor de 0.691 y al analizar este resultado en la tabla de valores de coeficiente r de Pearson (-1.00 a $+1.00$), Se señaló, que este valor se halla comprendido entre $+0.50$ y $+0.75$, donde nos muestra que existe una “correlación positiva media” entre la dimensión Motivación y la variable Productividad.

También, al analizar la correlación de la dimensión Retribución y la variable Productividad nos da un valor de 0.375 y al analizar este resultado en la tabla de valores de coeficiente r de Pearson (-1.00 a $+1.00$), Se señaló, que este valor se halla comprendido entre $+0.25$ y $+0.50$, donde nos muestra que existe una “correlación positiva débil” entre la dimensión Retribución y la variable Productividad.

Y, por último, al analizar la correlación de la dimensión Responsabilidad y la variable Productividad nos da un valor de 0.718 y al analizar este resultado en la tabla de valores de coeficiente r de Pearson (-1.00 a $+1.00$), Se señaló, que este valor se halla comprendido entre $+0.50$ y $+0.75$, donde nos muestra que existe una "correlación positiva media" entre la dimensión Responsabilidad y la variable Productividad. Al haber obtenido estos resultados hallamos que efectivamente el Clima Organizacional se relaciona en la Productividad de una unidad académica de una universidad. Este tipo de organización, tendría que buscar en fortalecer el clima organizacional ya que se ha demostrado en esta investigación que el tener un buen ambiente laboral se relaciona significativamente en la productividad. Asimismo, para Cárdenas, Arciniegas y Barrera (2009) Afirman que:

El clima organizacional afecta a procesos organizacionales y psicológicos, e influye en la productividad, en la satisfacción laboral y en el bienestar de los trabajadores. Por esto, es necesario proponer modelos que orienten la implementación de estrategias para fortalecer el desarrollo humano. (p. 122).

Finalmente es importante señalar, que las personas que dirijan estas organizaciones perciban que es lo que están sintiendo sus trabajadores. Ya que si esto fuera así, repercutiría en una mejor productividad, porque un trabajador realmente motivado y comprometido con su organización la ayudara a tener mejores índices de productividad.

Conclusiones

- El presente estudio se señaló la relación del clima organizacional en la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018, donde se encontró que el coeficiente de correlación Pearson es de 0.748 y que la correlación es significativa en el nivel de 0.01.
- Asimismo, también se señaló la relación de la comunicación en la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018, donde se encontró que el coeficiente de correlación Pearson es de 0.466 y que la correlación es significativa en el nivel de 0.01
- De igual forma se señaló la relación de la motivación en la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018, donde se encontró que el coeficiente de correlación Pearson es de 0.691 y que la correlación es significativa en el nivel de 0.01
- Por otra parte, se señaló la relación de la retribución en la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018, donde se encontró que el coeficiente de correlación Pearson es de 0.375 y que la correlación es significativa en el nivel de 0.01
- También se señaló la relación de la responsabilidad en la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018, donde se encontró que el coeficiente de correlación Pearson es de 0.718 y que la correlación es significativa en el nivel de 0.01.

REFERENCIAS

3g Smart Group (2014) *Los 6 Factores de Productividad de los Trabajadores del Conocimiento*. Gráficas Monterreina. Madrid. (p. 29-49)

Aliaga, M. & Julcamoro, R. (2016) "*Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, de los colaboradores del hospital regional de Cajamarca en el área de hospitalización, 2016*". (Tesis de Licenciatura en Administración) Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú, (p. 7-43).

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*" (Trabajo para optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales). Universidad de Carabobo – Venezuela.

Arias, F. (2012) *El Proyecto de Investigación – Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme. Sexta edición. Venezuela. (p. 24)

Arias, F. (2012) *El Proyecto de Investigación – Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme. Sexta edición. Venezuela. (p. 74)

Arias, F. (2012) *El Proyecto de Investigación – Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme. Sexta edición. Venezuela. (p. 83)

Barriga, R. (2016) "*Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016*". (Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. (p. 51)

Bravo, J. (2015) "*Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima*" (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social). Pontificia Universidad Católica del Perú. (p. 4).

Bravo, J. (2015) "*Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima*". (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Social). Pontificia Universidad Católica del Perú. (p. 11).

Calderón, M. (2017) "*Clima organizacional y satisfacción de los usuarios del centro de salud Bellavista, Callao*". (Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. (p. 6-67).

Calderón, M. (2017) "*Clima organizacional y satisfacción de los usuarios del centro de salud Bellavista, Callao*". (Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú. (p. 17).

Cárdenas, L., Arciniegas, Y. & Barrera, M. (2009) Modelo de Intervención en Clima Organizacional. *En revista de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Vol. 2. N°2. pp. 122*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5134720>

Céspedes, N, Lavado, P. & Ramírez, N. (2016) Productividad en el Perú – Medición, determinantes e implicancias. Primera Edición. Universidad del Pacífico. (p. 13)

Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Segunda edición. Mc Gram Hill Interamericana Editores – México. (p 34)

Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Segunda edición. Mc Gram Hill Interamericana Editores – México. (p 261)

Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Segunda edición. Mc Gram Hill Interamericana Editores – México. (p 262)

Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. Mc Gram Hill Interamericana Editores – México. (p 317)

Corral, Y. (2018) Validez y Confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *En Revista Digital – Universidad de Carabobo – Venezuela. (p. 241)*. Recuperado de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>

Cruzado, S. (2017) "*Clima Organizacional y Productividad Laboral de los trabajadores de la Empresa Corporación Hexágono Construcciones S.A.C., en el contexto de un mercado global, en Independencia, 2017*". (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Dirección y Gestión de Negocios Globales). Escuela Internacional de Posgrado. Lima, Perú (p. 109).

Del Cid, A., Méndez, R. & Sandoval, F. (2011) *Investigación. Fundamentos y Metodología*. Segunda Edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. (p. 88).

Flores, Z. (2012) *"El Clima Organizacional y su Incidencia en la Productividad en la Empresa Jeans Loren del Cantón Pelileo"*. (Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Ingeniera de Empresas). Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.

Galindo, Mariana y Viridiana Ríos (2015) "Productividad" en *Serie de Estudios Económicos*, Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos? (p 2) Recuperado de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *En Cuadernos de Administración*, (42), 43-61. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Great Place (2018) Un legado de 25 años. Página de Great Place to work. Recuperado de <http://www.greatplacetowork.com.pe/acerca-de-nosotros/nuestra-historia>.

Guízar, R. (2013) *Desarrollo Organizacional, Principios y Aplicaciones*. Cuarta edición. Mc Gram Hill – México. (p 37)

Gutiérrez, J. (2015) *"El clima laboral y la productividad del personal operario agrícola fundo Muchik de la empresa Danper Trujillo 2014"*. (Tesis de Licenciatura en Administración) Universidad Nacional de Trujillo –Perú, (p 4)

Gutiérrez, H. & De la Vara, R. (2013) *Control estadístico de la calidad y Seis Sigma* - Tercera edición. Mc Gram Hill – México. (p 7).

Guzmán, V. (2012) *Comunicación Organizacional*. 1 Edición. Red Tercer Milenio S.C. México. (p. 74).

Guzmán, V. (2012) *Comunicación Organizacional*. 1 Edición. Red Tercer Milenio S.C. México. (p. 75).

Hay Group (2018). El liderazgo impacta en 70% en clima organizacional. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/liderazgo-impacta-70-clima-organizacional-94108>.

Hellriegel, D y Slocum, J. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning Editores C.V, México DF. (p. 90)

Hellriegel, D y Slocum, J. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning Editores C.V, México DF. (p. 162)

Hellriegel, D y Slocum, J. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning Editores C.V, México DF. (p. 513)

Hernández, Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Mc Gram Hill – México. (p 152)

Hernández, Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Mc Gram Hill – México. (p 154)

Hernández, Sampieri. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Mc Gram Hill – México. (p 175)

Hernández, S. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Mc Gram Hill – México. (p 238)

Hernández, S. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. Mc Gram Hill – México. (p 305)

Koontz, H, Wehrich, H & Cannice, M. (2012) *Administración una perspectiva Global y Empresarial*. 14 Edición. Mc Gram Hill – Interamericana Editores S.A - México. (p 108)

Krajewski L, Ritzman L. & Malhotra M. (2008) *Administración de Operaciones - Procesos y cadenas de valor*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. (p. 13)

Jones, G. & George, J. (2010) *Administración Contemporánea*. Sexta edición. Mc Gram Hill – México. (p 548).

Lagos, J. (2014) "*Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la institución educativa privada Trilce Salaverry – ubicada en el distrito de Jesús María – provincia de Lima – región Lima en el año 2011*". (Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. (p. 33).

López, J. (2012) *Productividad*. Primera edición. Editorial Palibrio. Estados Unidos de América. (p. 125)

Marvel, M., Rodríguez, C. & Núñez, M. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y Factores. *En Artículo de la Universidad Politécnica de Madrid. Intangible*, (p. 549-584). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>

Medina, A. & Salvador, F. (2009) *Didáctica General*. 2da edición. Pearson Educación Madrid - España. (p. 362).

Merino, C. & Livia, J. (2009) Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *En revista digital. Universidad de Murcia-España*. (p. 169). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711594019>

Ministerio de Salud (2011) Metodología para el estudio del clima organizacional- v. 02. Resolución Ministerial, Expediente N° 11-020650-001, Lima, Perú. (p. 7-8)

Mondragón, M. (2014) Uso de la Correlación de Spearman en un estudio de Intervención en Fisioterapia. *Revista de Reflexión. Corporación Universitaria Iberoamericana. Bogotá - Colombia*. (p.98-104). Recuperado de: <https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/Rmcientifico/article/view/739/645>

Morán, G. & Alvarado, D. (2010) *Métodos de Investigación*. Primera edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. (p. 43)

Morán, G. & Alvarado, D. (2010) *Métodos de Investigación*. Primera edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. (p. 47)

Murga, L. & Mostacero, E. (2016) *Clima organizacional y desempeño laboral en el área de ventas de distribuidora Perufarma S.A, La Libertad – 2016*. (Tesis de Licenciatura en Administración) Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú, (p. 48).

Navarrete, Z. (2015) ¿Otra vez la identidad? Un concepto necesario pero imposible. *En artículo de la Revista Mexicana de Investigación Educativa*. (p. 468). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5296830>

Newstrom, W. (2011) *El Comportamiento Humano en el Trabajo*. 13 Edición. Mc Gram Hill – Interamericana Editores S.A - México. (p 49)

Newstrom, W. (2011) *El Comportamiento Humano en el Trabajo*. 13 Edición. Mc Gram Hill – Interamericana Editores S.A - México. (p 107)

Nieves, S. (2013) *"Análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la unidad de soluciones de crédito corporativo del área de gestión de portafolio del Banco Scotiabank sede Lima, año 2013 Perú"* (Tesis para Licenciatura en Administración), (p 7)

Niño, V. (2011) *Metodología de la Investigación Diseño y ejecución*. Primera edición. Editorial de la U. Bogotá-Colombia. (p. 29)

Niño, V. (2011) *Metodología de la Investigación Diseño y ejecución*. Primera edición. Editorial de la U. Bogotá-Colombia. (p. 38).

Oit - Oficina Internacional del Trabajo (2016) *El Recurso Humano y la Productividad*. Primera edición. Impreso en Suiza. (p. 10)

Ortega, C. (2015) *"Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas del Lima – Perú"* (Tesis para obtener Magister en Administración con Mención en Gestión Empresarial) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Palomino, M. & Peña, R. (2016) *"El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda."* (Trabajo de grado para optar al título profesional de Administradores de Empresas), Universidad de Cartagena, Colombia.

Paz, A. & Marín, S. (2014) *"Clima Organizacional del Ips Universidad Autónoma de Manizales, Colombia"*. (Proyecto de Investigación para Trabajo de Grado), Universidad Autónoma de Manizales.

Pérez, H., Pérez, J., López, L. & Caballero, C. (2013) *Comunicación y Atención al Cliente*. 1 Edición. Mc Gram Hill Education. Madrid - España. (p 35)

Pérez, H., Pérez, J., López, L. & Caballero, C. (2013) *Comunicación y Atención al Cliente*. 1 Edición. Mc Gram Hill Education. Madrid - España. (p 90)

Real Academia Española (2018) *Diccionario de la Lengua Española*. (23 Edición)
Recuperado de <http://dle.rae.es/?id=L4esMbv>.

Real Academia Española (2018) *Diccionario de la Lengua Española*. (23 Edición)
Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=5rEW7YT>

Real Academia Española (2018) *Diccionario de la Lengua Española. (23 Edición)*

Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=NZj2x>

Robbins, S. & Coulter, M. (2010) *Administración*. Décima Edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. (p. 187)

Robbins, S. & Coulter, M. (2010) *Administration*. Décima Edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. (p. 139)

Robbins, S. & Judge, T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. Décima Tercera Edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. (p. 79)

Romero, M. (2016) Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. En *Revista Enfermería del Trabajo*. Vol 6, N°3, 36-45 – España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=17816>

Rubio, M y Berlanga, V. (2012) Cómo aplicar las pruebas paramétricas bivariadas t de Student y ANOVA en SPSS. *Caso práctico, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, Vol. 5, núm. 2, 83-100. Recuperado de: <http://www.ub.edu/ice/reire.htm>

Toro, F. (Ed) (2010) *Clima Organizacional - Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Segunda edición. Artes gráficas Java – Medellín Colombia. (p. 28).

Toro, F. (Ed) (2010) *Clima Organizacional - Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Segunda edición. Artes gráficas Java – Medellín Colombia. (p. 410-411).

Toro, F. (Ed) (2010) *Clima Organizacional - Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. Segunda edición. Artes gráficas Java – Medellín Colombia. (p. 415).

Toro, F y Sanín A. (Comps) (2013) *Gestión del clima organizacional – Intervención basada en evidencias*. Centro de Investigación en comportamiento organizacional – Cincel. L. Vieco e Hijas Ltda. – Medellín Colombia. (p. 14).

Wandersleben, Y. (2016) "*Clima organizacional en escuelas del sistema educativo adventista en la región del Biobío, Chile*". (Tesis doctoral). Universidad de Alcalá de Henares–Madrid. (p.52-54).

ANEXOS

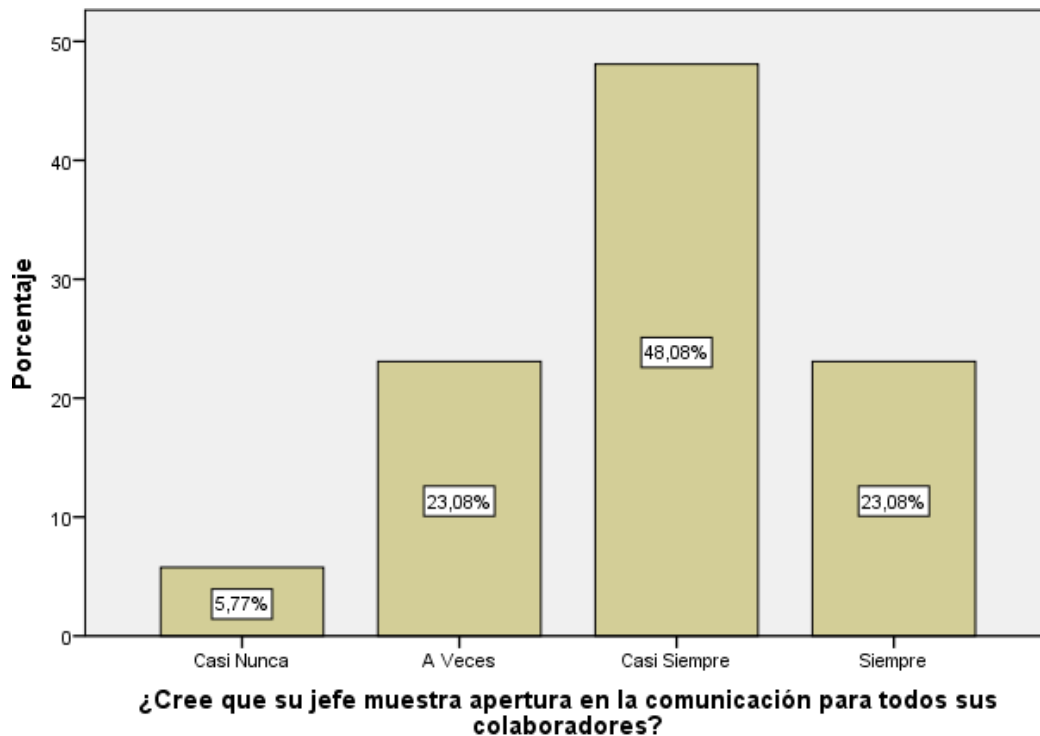
ANEXO N° 1

Tabla 6: ¿Cree que su jefe muestra apertura en la comunicación para todos sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	5,8	5,8	5,8
	A Veces	12	23,1	23,1	28,8
	Casi Siempre	25	48,1	48,1	76,9
	Siempre	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 6 ¿Cree que su jefe muestra apertura en la comunicación para todos sus colaboradores?



Fuente: Tabla N° 06

En la figura N°6 observamos los resultados acerca de si cree que su jefe muestra apertura en la comunicación para todos sus colaboradores, el 5.77% respondió casi nunca, un 23.08% dijeron a veces, otro 23.08% siempre y la mayor parte 48.08% considero casi siempre.

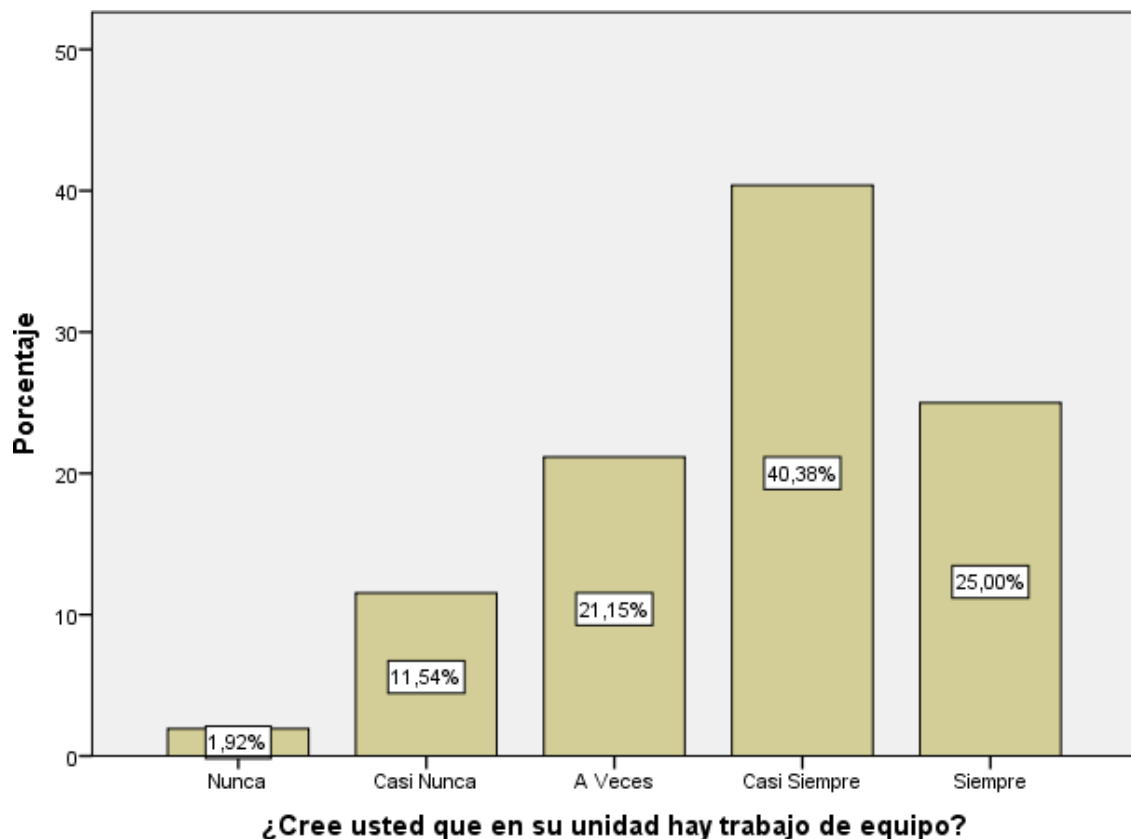
ANEXO N° 2

Tabla 7: ¿Cree usted que en su unidad hay trabajo de equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Casi Nunca	6	11,5	11,5	13,5
	A Veces	11	21,2	21,2	34,6
	Casi Siempre	21	40,4	40,4	75,0
	Siempre	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 7: ¿Cree usted que en su unidad hay trabajo de equipo?



Fuente: Tabla N° 07

En la figura N°7 observamos los resultados acerca de si cree usted que en su unidad hay trabajo de equipo, el 1.92% respondió nunca, un 11.54% casi nunca, un 21.15% a veces, otro 25% siempre y la mayoría 40.38% considero que casi siempre.

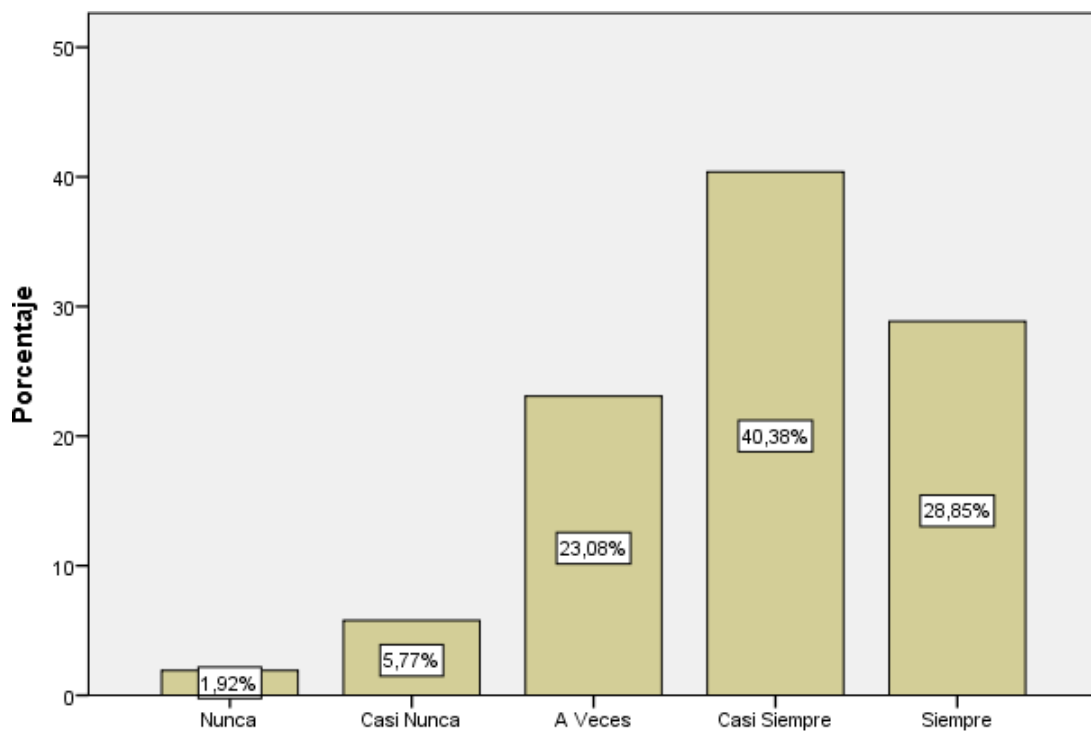
ANEXO N° 3

Tabla 8: ¿Usted cree que las capacitaciones que tiene contribuyen a sus logros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Casi Nunca	3	5,8	5,8	7,7
	A Veces	12	23,1	23,1	30,8
	Casi Siempre	21	40,4	40,4	71,2
	Siempre	15	28,8	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 8: ¿Usted cree que las capacitaciones que tiene contribuyen a sus logros?



¿Usted cree que las capacitaciones que tiene contribuyen a sus logros?

Fuente: Tabla N° 08

En la figura N°8 vemos los resultados acerca de si usted cree que las capacitaciones que tiene contribuyen a sus logros, el 1.92% respondió nunca, un 5.77% casi nunca, un 23.08% a veces, otro 28.85% siempre y el porcentaje mayor 40.38% considero que casi siempre.

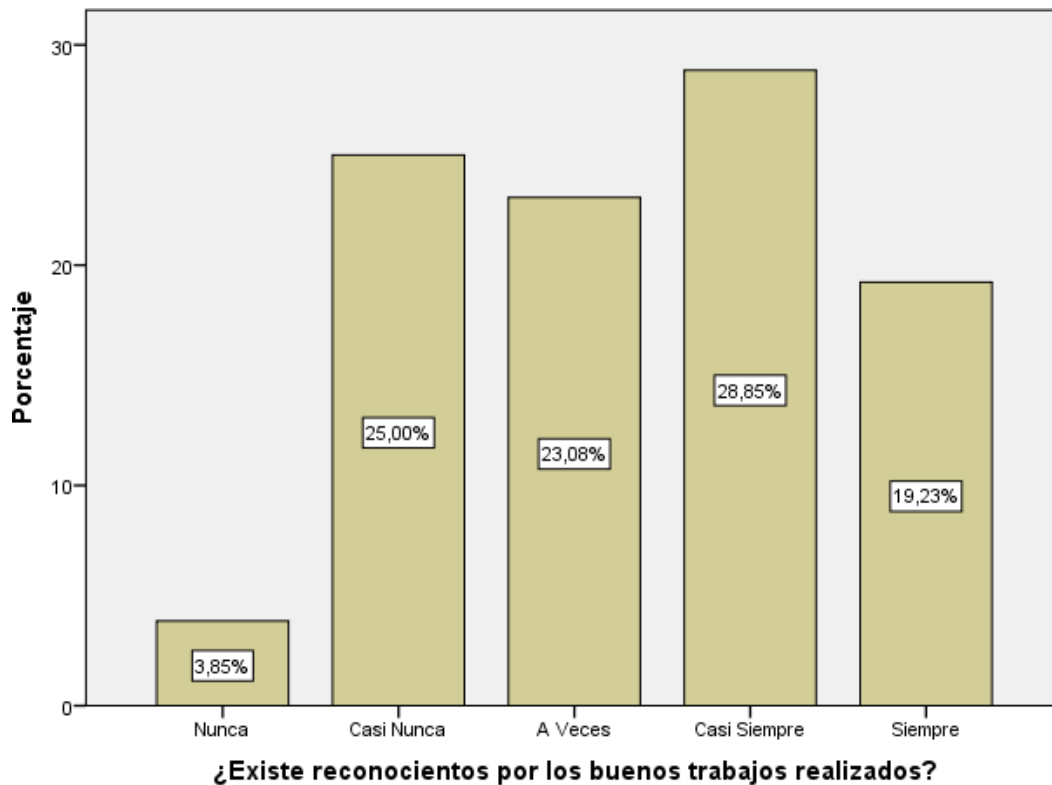
ANEXO N° 4

Tabla 9: ¿Existe reconocimientos por los buenos trabajos realizados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi Nunca	13	25,0	25,0	28,8
	A Veces	12	23,1	23,1	51,9
	Casi Siempre	15	28,8	28,8	80,8
	Siempre	10	19,2	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 9: ¿Existe reconocimientos por los buenos trabajos realizados?



Fuente: Tabla N° 09

En la figura N°9 observamos los resultados acerca de si existe reconocimientos por los buenos trabajos realizados, el 3.85% respondió nunca, un 25% casi nunca, un 23.08% a veces, otro 19.23% siempre y el porcentaje mayor 28.85% considero que casi siempre

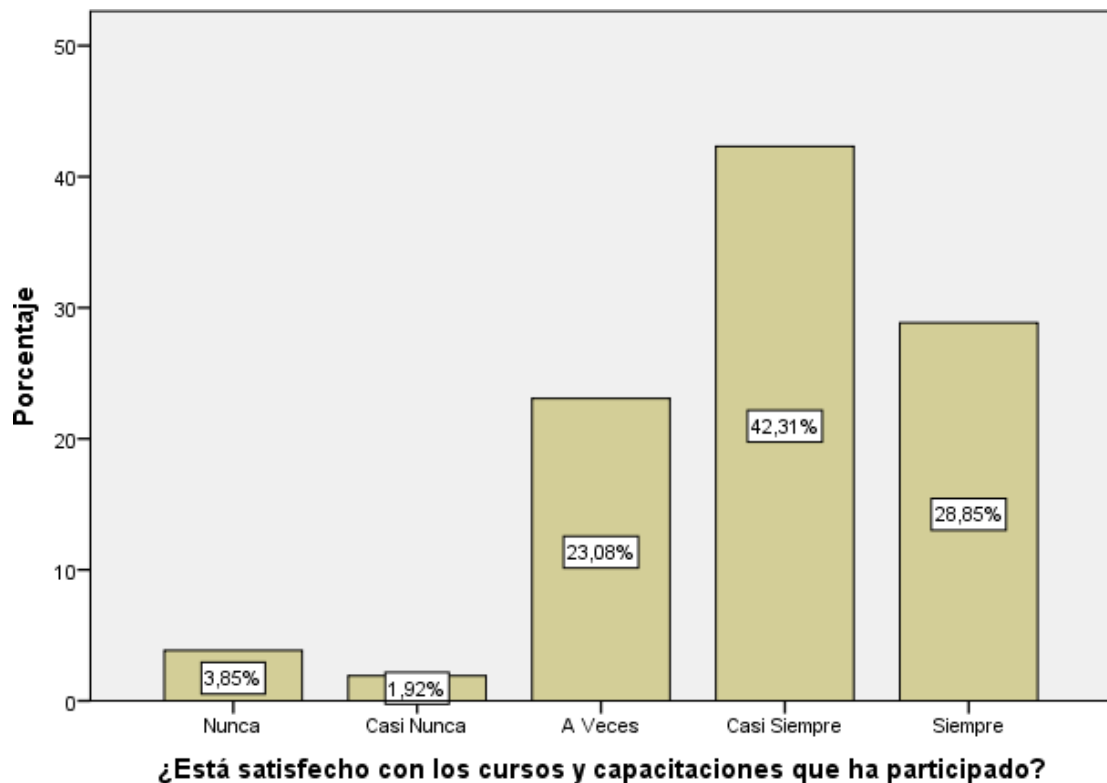
ANEXO N° 5

Tabla 10: ¿Está satisfecho con los cursos y capacitaciones que ha participado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi Nunca	1	1,9	1,9	5,8
	A Veces	12	23,1	23,1	28,8
	Casi Siempre	22	42,3	42,3	71,2
	Siempre	15	28,8	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 10: ¿Está satisfecho con los cursos y capacitaciones que ha participado?



Fuente: Tabla N° 10

En la figura N°10 observamos los resultados acerca de si está satisfecho con los cursos y capacitaciones que ha participado, el 3.85% respondió nunca, un 1.92% casi nunca, un 23.08% a veces, otro 28.85% siempre y la mayor parte 42.31% considero que casi siempre.

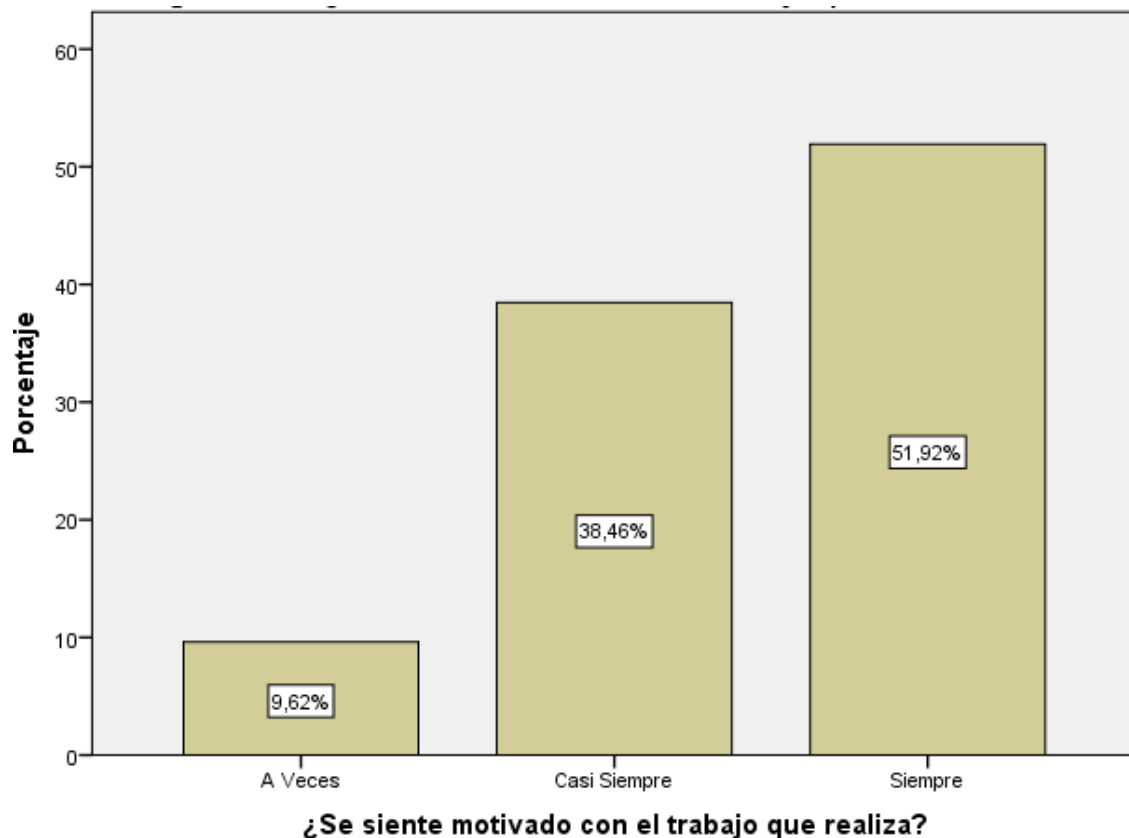
ANEXO N° 6

Tabla 11: ¿Se siente motivado con el trabajo que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	5	9,6	9,6	9,6
	Casi Siempre	20	38,5	38,5	48,1
	Siempre	27	51,9	51,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 11: ¿Se siente motivado con el trabajo que realiza?



Fuente: Tabla N° 11

En la figura N°11 observamos los resultados acerca de si se siente motivado con el trabajo que realiza, el 9.62% respondió a veces, un 38.46% casi siempre y la mayoría 51.92% considero que siempre.

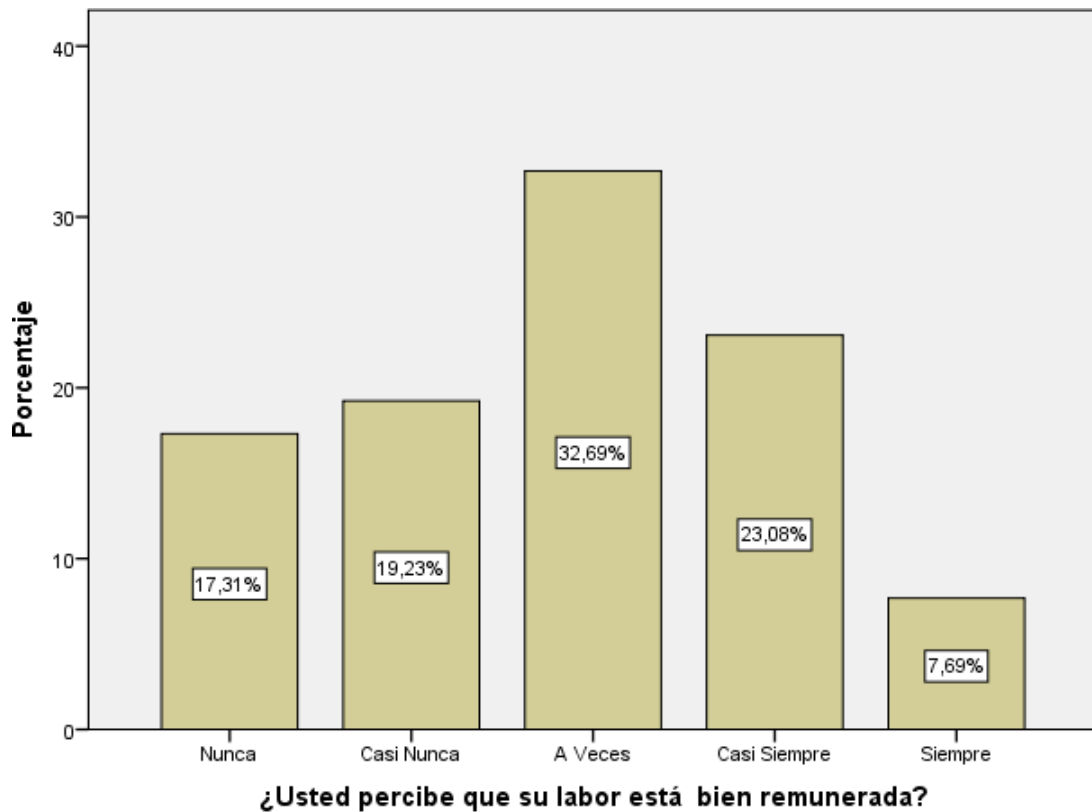
ANEXO N° 7

Tabla 12: ¿Usted percibe que su labor está bien remunerada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	17,3	17,3	17,3
	Casi Nunca	10	19,2	19,2	36,5
	A Veces	17	32,7	32,7	69,2
	Casi Siempre	12	23,1	23,1	92,3
	Siempre	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 12: ¿Usted percibe que su labor está bien remunerada?



Fuente: Tabla N° 12

En la figura N°12 observamos los resultados acerca de si usted percibe que su labor está bien remunerada, el 17.31% respondió nunca, un 19.23% casi nunca, un 7.69% siempre, otro 23.08% casi siempre y el mayor porcentaje 32.69% considero que a veces.

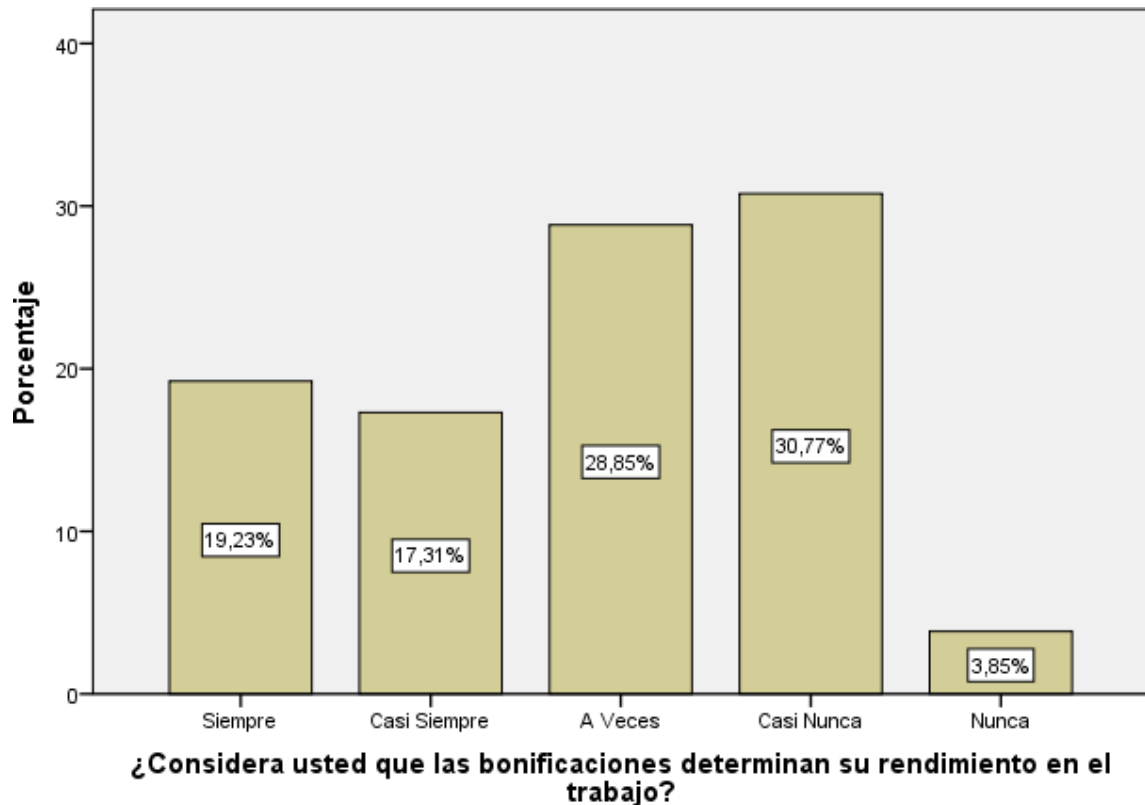
ANEXO N° 8

Tabla 13: ¿Considera usted que las bonificaciones determinan su rendimiento en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	19,2	19,2	19,2
	Casi Siempre	9	17,3	17,3	36,5
	A Veces	15	28,8	28,8	65,4
	Casi Nunca	16	30,8	30,8	96,2
	Nunca	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 13: ¿Considera usted que las bonificaciones determinan su rendimiento en el trabajo?



Fuente: Tabla N° 13

En la figura N°13 observamos los resultados acerca de si considera usted que las bonificaciones determinan su rendimiento en el trabajo, el 19.23% respondió siempre, un 17.31% casi siempre, un 28.85% a veces, otro 3.85% nunca y el mayor porcentaje 30.77% considero que casi nunca.

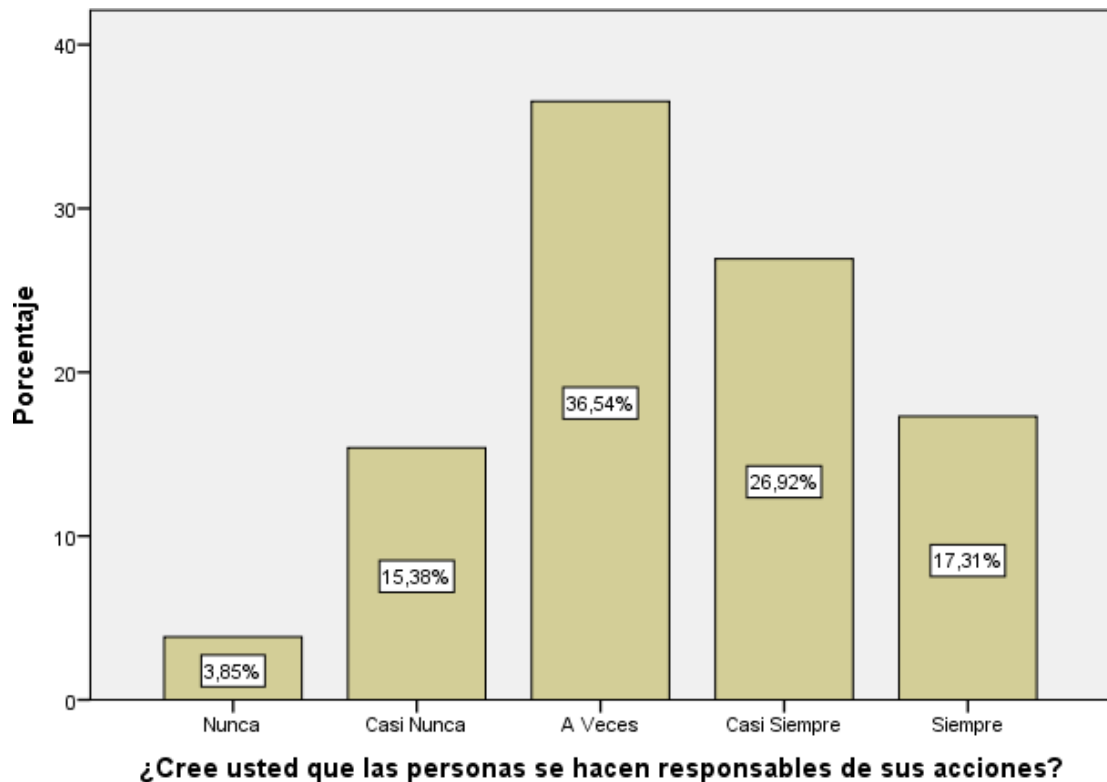
ANEXO N° 9

Tabla 14: ¿Cree usted que las personas se hacen responsables de sus acciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi Nunca	8	15,4	15,4	19,2
	A Veces	19	36,5	36,5	55,8
	Casi Siempre	14	26,9	26,9	82,7
	Siempre	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 14: ¿Cree usted que las personas se hacen responsables de sus acciones?



Fuente: Tabla N° 14

En la figura N°14 observamos los resultados acerca de si cree usted que las personas se hacen responsables de sus acciones, el 3.85% respondió nunca, un 15.38% casi nunca, un 17.31% siempre, otro 26.92% casi siempre y el mayor porcentaje 36.54% considero que a veces.

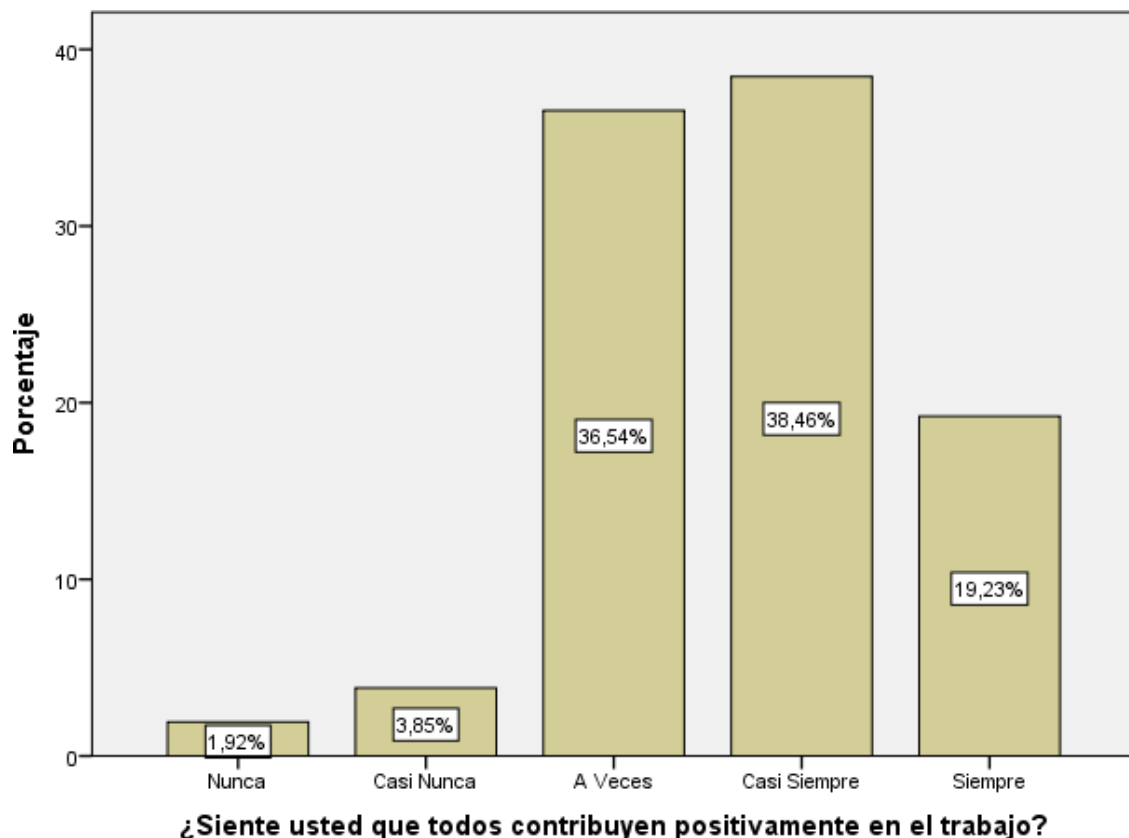
ANEXO N° 10

Tabla 15: ¿Siente usted que todos contribuyen positivamente en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Casi Nunca	2	3,8	3,8	5,8
	A Veces	19	36,5	36,5	42,3
	Casi Siempre	20	38,5	38,5	80,8
	Siempre	10	19,2	19,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 15: ¿Siente usted que todos contribuyen positivamente en el trabajo?



Fuente: Tabla N° 15

En la figura N°15 observamos los resultados acerca de si siente usted que todos contribuyen positivamente en el trabajo, el 1.92% respondió nunca, un 3.85% casi nunca, un 19.23% siempre, otro 36.54% casi siempre y el mayor porcentaje 38.46% considero que a veces.

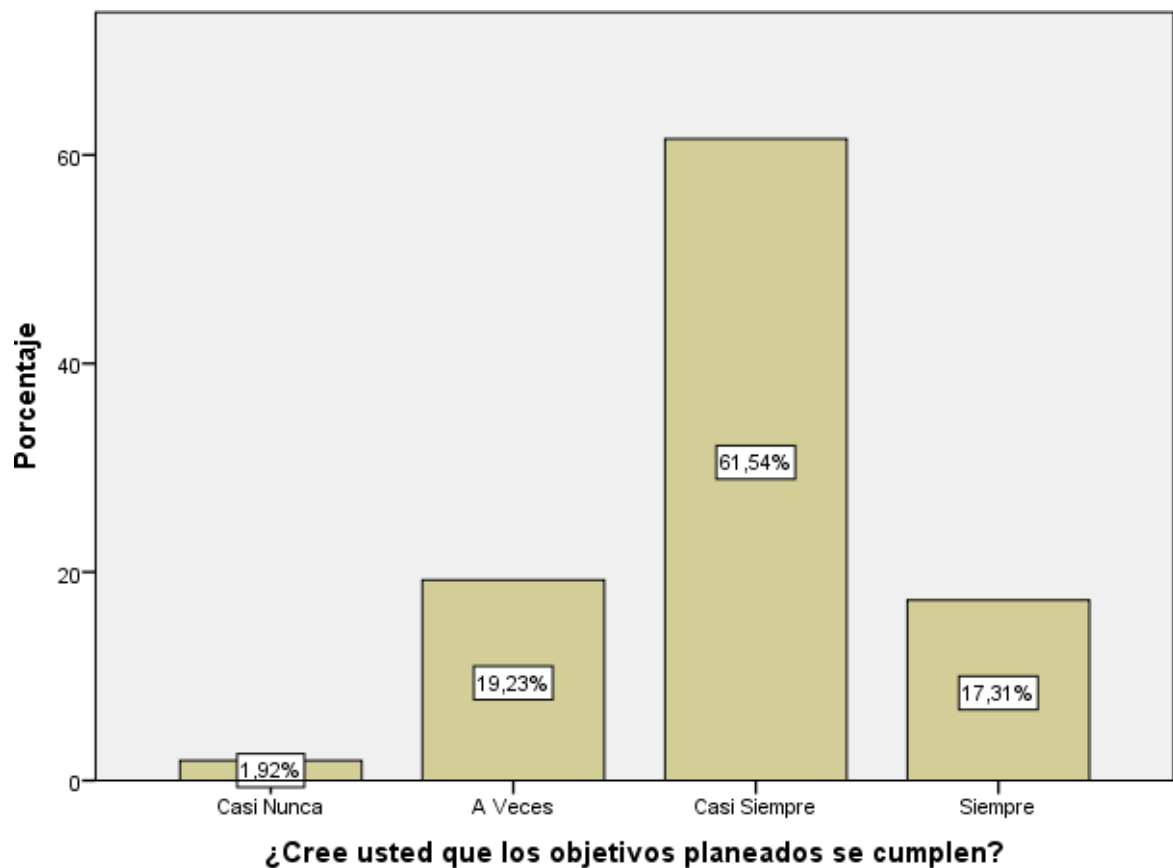
ANEXO N° 11

Tabla 16: ¿Cree usted que los objetivos planeados se cumplen?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	A Veces	10	19,2	19,2	21,2
	Casi Siempre	32	61,5	61,5	82,7
	Siempre	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 16: ¿Cree usted que los objetivos planeados se cumplen?



Fuente: Tabla N° 16

En la figura N°16 observamos los resultados acerca de si cree usted que los objetivos planeados se cumplen, el 1.92% respondió casi nunca, un 19.23% a veces, otro 17.31% siempre y la mayor parte 61.54% considero que casi siempre.

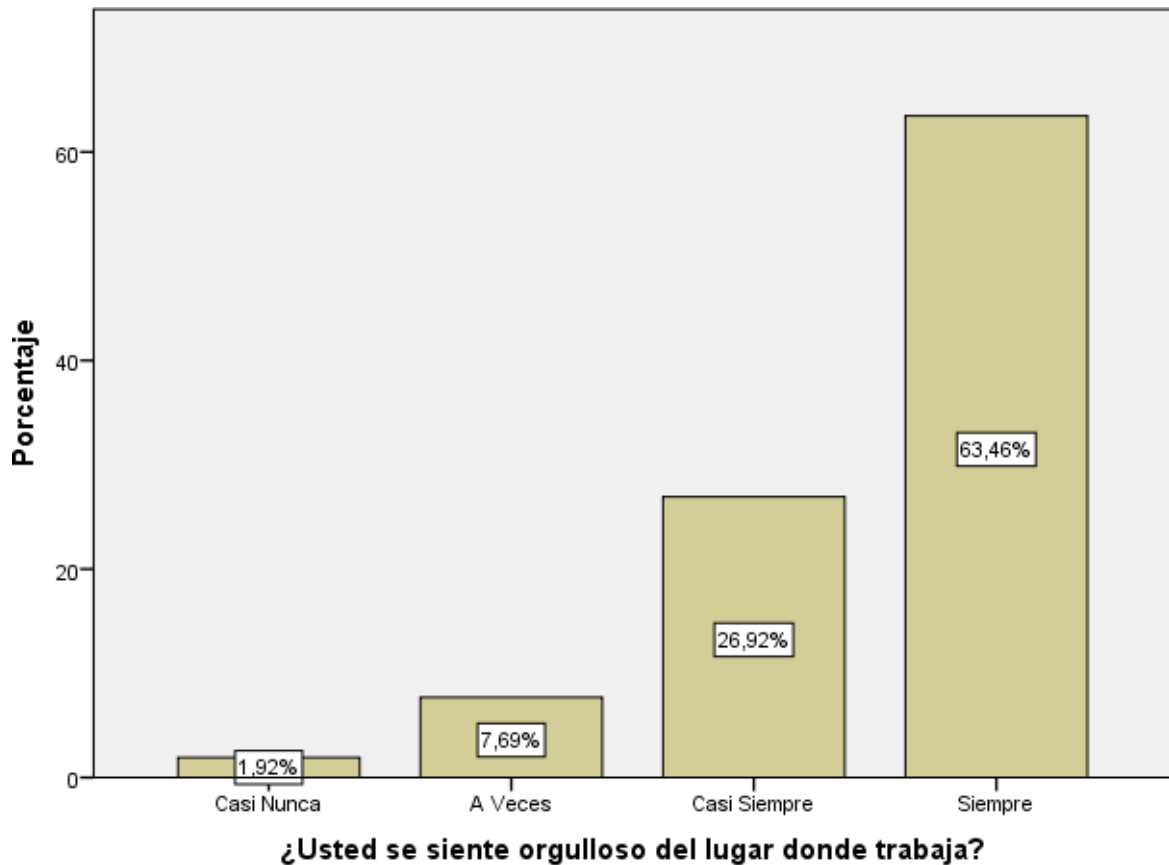
ANEXO N° 12

Tabla 17: ¿Usted se siente orgulloso del lugar donde trabaja?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	A Veces	4	7,7	7,7	9,6
	Casi Siempre	14	26,9	26,9	36,5
	Siempre	33	63,5	63,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 17: ¿Usted se siente orgulloso del lugar donde trabaja?



Fuente: Tabla N° 17

En la figura N°17 observamos los resultados acerca de si usted se siente orgulloso del lugar donde trabaja, el 1.92% respondió casi nunca, un 7.69% a veces, otro 26.92% casi siempre y el mayor porcentaje 63.46% considero que siempre.

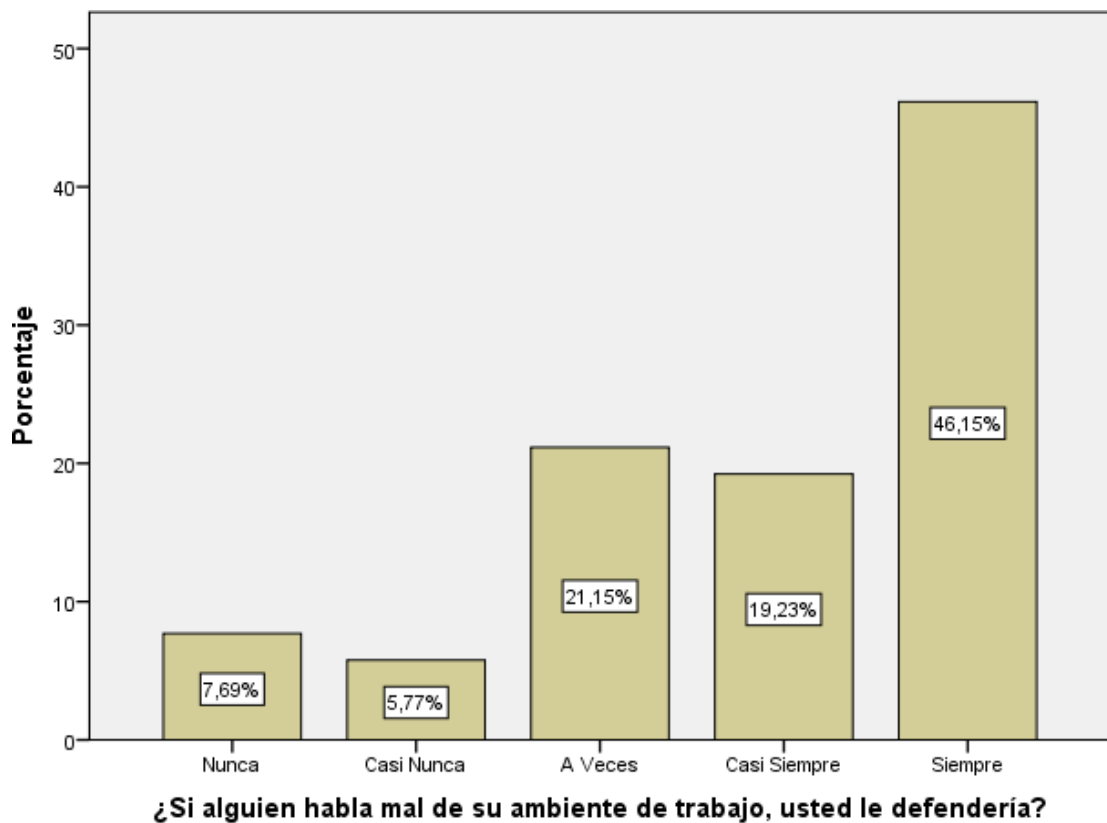
ANEXO N° 13

Tabla 18: ¿Si alguien habla mal de su ambiente de trabajo, usted le defendería?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	7,7	7,7	7,7
	Casi Nunca	3	5,8	5,8	13,5
	A Veces	11	21,2	21,2	34,6
	Casi Siempre	10	19,2	19,2	53,8
	Siempre	24	46,2	46,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor,, Anexo N°3

Figura 18: ¿Si alguien habla mal de su ambiente de trabajo, usted le defendería?



Fuente: Tabla N° 18

En la figura N°18 observamos los resultados acerca de si alguien habla mal de su ambiente de trabajo usted le defendería, el 7.69% respondió nunca, un 5.77% casi nunca, un 21.15% a veces, otro 19.23% casi siempre y el mayor porcentaje 46.15% considero que siempre.

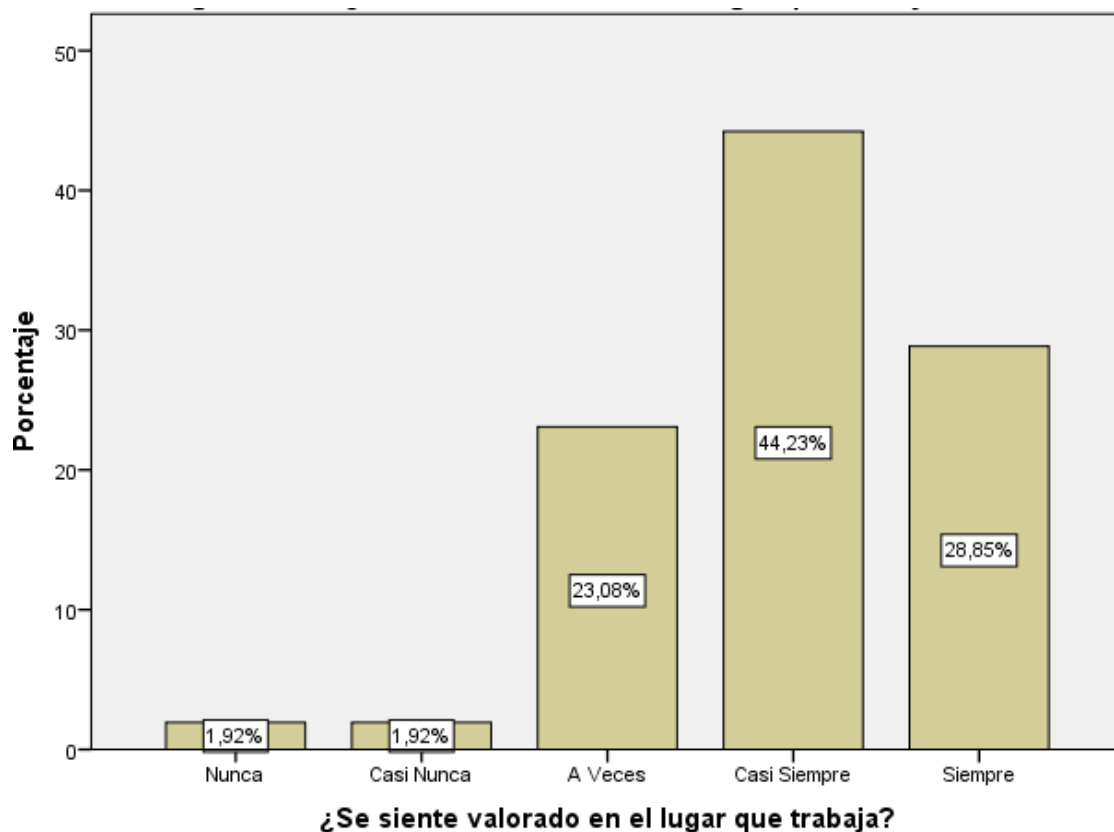
ANEXO N° 14

Tabla 19: ¿Se siente valorado en el lugar que trabaja?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Casi Nunca	1	1,9	1,9	3,8
	A Veces	12	23,1	23,1	26,9
	Casi Siempre	23	44,2	44,2	71,2
	Siempre	15	28,8	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor,, Anexo N°3

Figura 19: ¿Se siente valorado en el lugar que trabaja?



Fuente: Tabla N° 19

En la figura N°19 observamos los resultados acerca de si se siente valorado en el lugar que trabaja, el 1.92% respondió nunca, otro 1.92% casi nunca, otro 23.08% a veces, otro 28.85% siempre y el mayor porcentaje 44.23% considero que casi siempre.

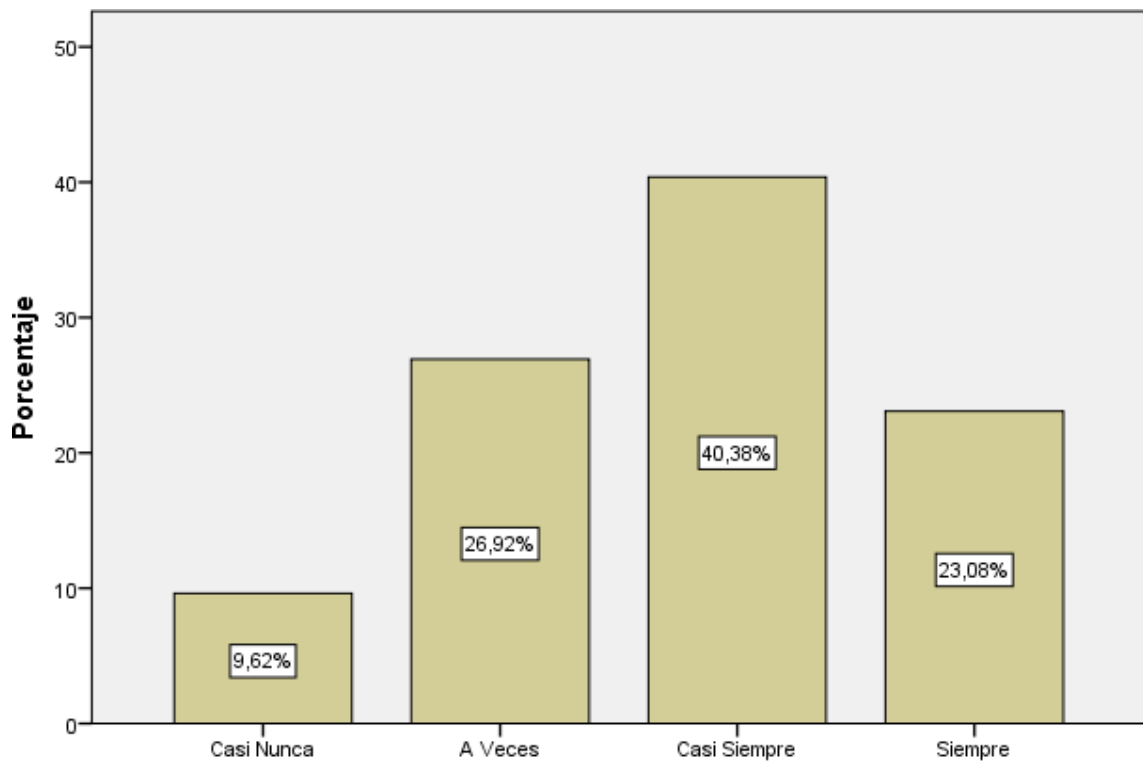
ANEXO N° 15

Tabla 20: ¿Usted cree que cuando hay una actividad de motivación todos participan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	5	9,6	9,6	9,6
	A Veces	14	26,9	26,9	36,5
	Casi Siempre	21	40,4	40,4	76,9
	Siempre	12	23,1	23,1	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor,, Anexo N°3

Figura 20: ¿Usted cree que cuando hay una actividad de motivación todos participan?



¿Usted cree que cuando hay una actividad de motivación todos participan?

Fuente: Tabla N° 20

En la figura N°20 observamos los resultados acerca de si usted cree que cuando hay una actividad de motivación todos participan, el 9.62% respondió casi nunca, un 26.92% a veces, otro 23.08% i siempre y el mayor porcentaje 40.38% considero que casi siempre.

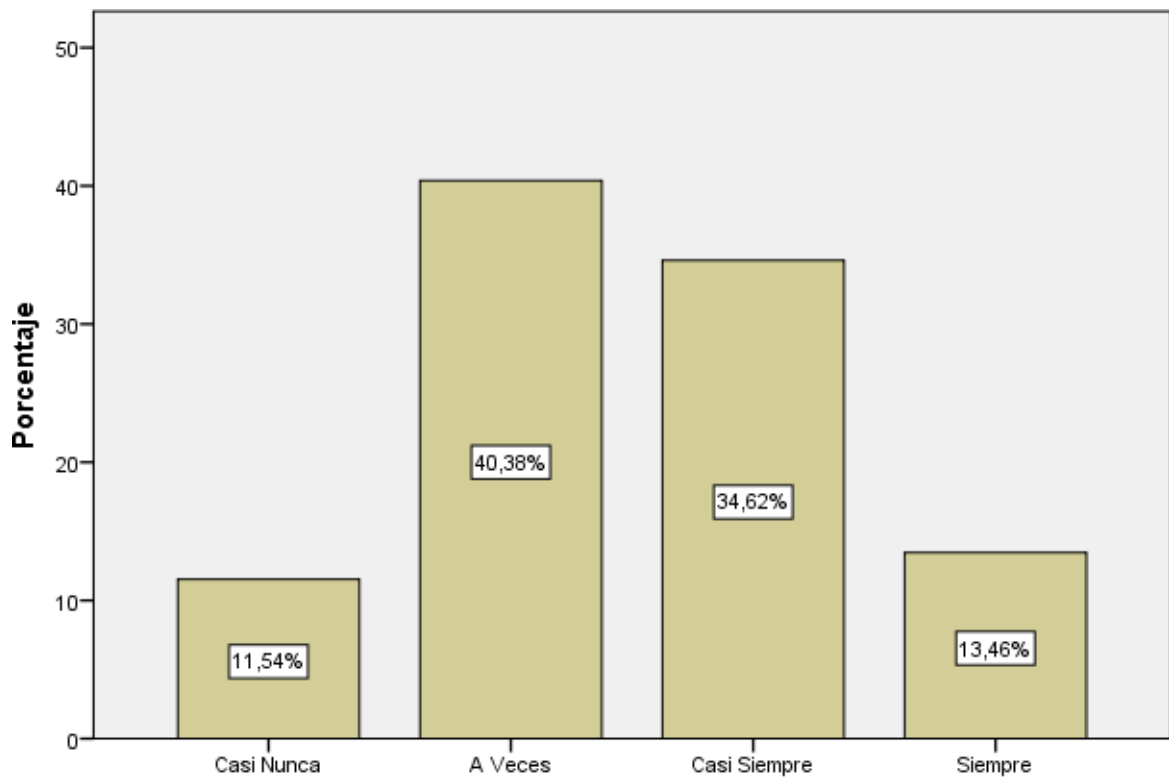
ANEXO N° 16

Tabla 21: ¿Piensa usted que todos están comprometidos con su organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	11,5	11,5	11,5
	A Veces	21	40,4	40,4	51,9
	Casi Siempre	18	34,6	34,6	86,5
	Siempre	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor,, Anexo N°3

Figura 21: ¿Piensa usted que todos están comprometidos con su organización?



¿Piensa usted que todos están comprometidos con su organización?

Fuente: Tabla N° 21

En la figura N°21 observamos los resultados acerca de si piensa usted que todos están comprometidos con su organización, el 11.54% respondió casi nunca, un 13.46% siempre, otro 34.62% casi siempre, y el mayor porcentaje 40.38% considero que a veces.

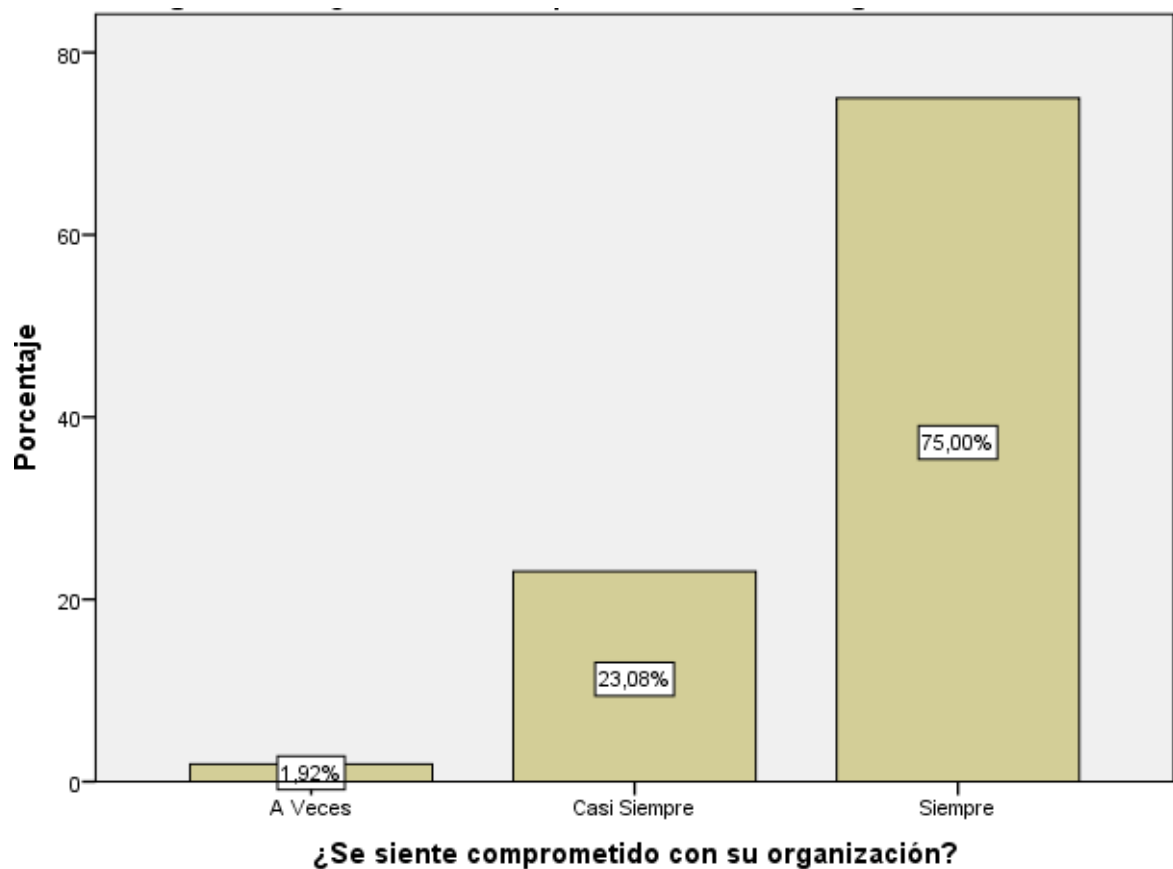
ANEXO N° 17

Tabla 22: ¿Se siente comprometido con su organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A Veces	1	1,9	1,9	1,9
	Casi Siempre	12	23,1	23,1	25,0
	Siempre	39	75,0	75,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 22: ¿Se siente comprometido con su organización?



Fuente: Tabla N° 22

En la figura N°22 observamos los resultados acerca de si se siente comprometido con su organización, el 1.92% respondió a veces, otro 23.08% casi siempre y la mayor parte 75% considero que siempre.

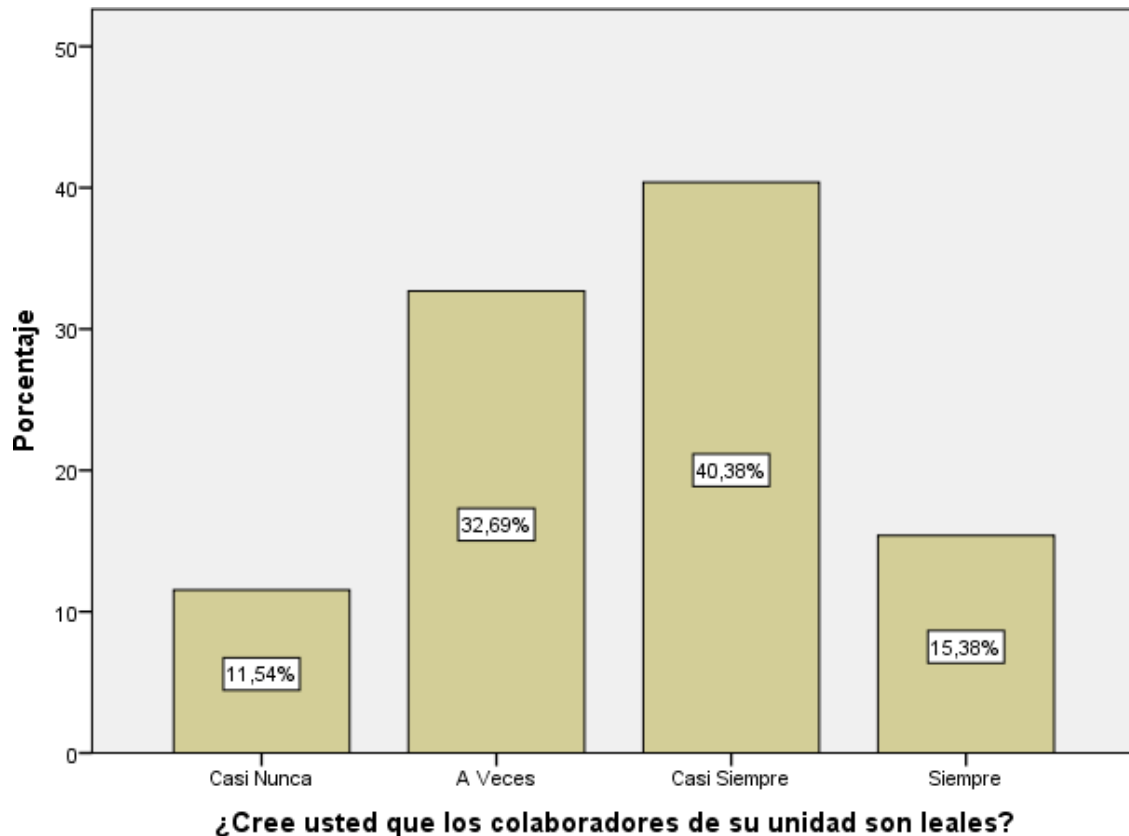
ANEXO N° 18

Tabla 23: ¿Cree usted que los colaboradores de su unidad son leales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	11,5	11,5	11,5
	A Veces	17	32,7	32,7	44,2
	Casi Siempre	21	40,4	40,4	84,6
	Siempre	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 23: ¿Cree usted que los colaboradores de su unidad son leales?



Fuente: Tabla N° 23

En la figura N°23 observamos los resultados acerca de si cree usted que los colaboradores de su unidad son leales, el 11.54% respondió casi nunca, un 32.69% a veces, otro 15.38% siempre y el mayor porcentaje 40.38% considero que casi siempre.

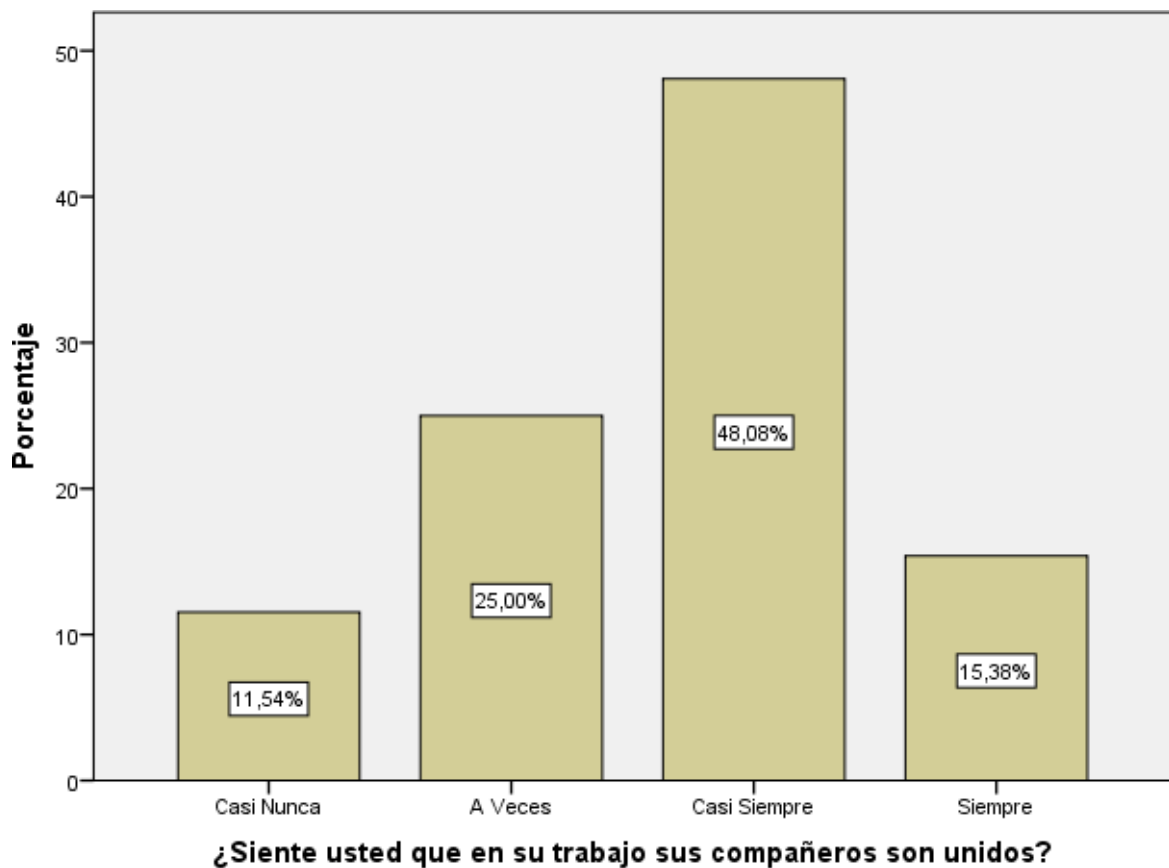
ANEXO N° 19

Tabla 24: ¿Siente usted que en su trabajo sus compañeros son unidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	6	11,5	11,5	11,5
	A Veces	13	25,0	25,0	36,5
	Casi Siempre	25	48,1	48,1	84,6
	Siempre	8	15,4	15,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 24: ¿Siente usted que en su trabajo sus compañeros son unidos?



Fuente: Tabla N° 24

En la figura N°24 observamos los resultados acerca de si siente usted que en su trabajo sus compañeros son unidos, el 11.54% respondió casi nunca, un 25% a veces, otro 15.38% siempre y el mayor porcentaje 48.08% considero que casi siempre.

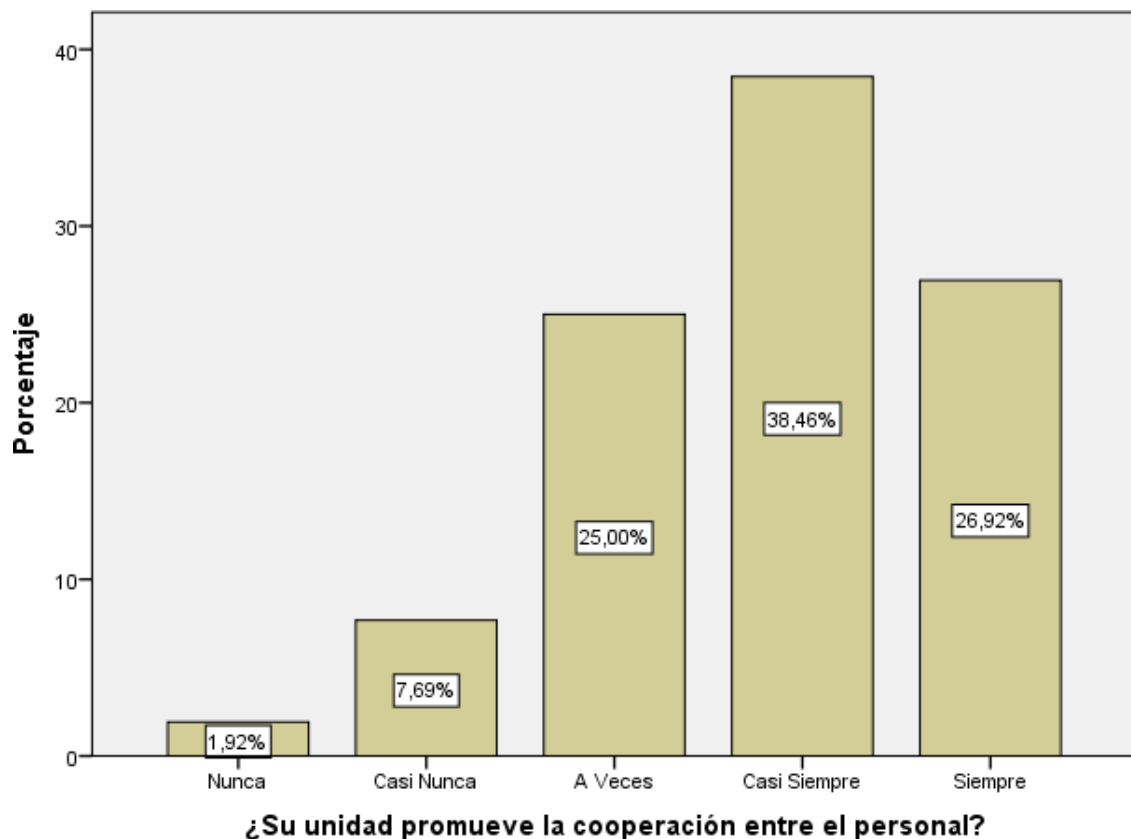
ANEXO N° 20

Tabla 25: ¿Su unidad promueve la cooperación entre el personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,9	1,9	1,9
	Casi Nunca	4	7,7	7,7	9,6
	A Veces	13	25,0	25,0	34,6
	Casi Siempre	20	38,5	38,5	73,1
	Siempre	14	26,9	26,9	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos por el autor, Anexo N°3

Figura 25: ¿Su unidad promueve la cooperación entre el personal?



Fuente: Tabla N° 25

En la figura N°25 observamos los resultados acerca de si su unidad promueve la cooperación entre el personal, el 1.92% respondió nunca, un 7.69% casi nunca, otro 25% a veces, otro 26.92% siempre y el mayor porcentaje 38.46% considero que casi siempre.

ANEXO N° 21

Validación

Tabla 26: Juicio de Expertos - Aplicación de Coeficiente V de Aiken

Nº	PREGUNTAS	Jueces			Total		
		Exp 1	Exp 2	Exp 3	1	0	V
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	1	1	1	3	0	1.00
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	1	1	1	3	0	1.00
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	1	1	1	3	0	1.00
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	1	1	1	3	0	1.00
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	1	1	1	3	0	1.00
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	1	1	1	3	0	1.00
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	1	1	1	3	0	1.00
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	1	1	1	3	0	1.00
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?	1	1	1	3	0	1.00

Fuente: Datos obtenidos por el autor, resultados de validez de expertos

$$V = \frac{S}{n(c - 1)}$$

S=sumatoria de si

n=número de jueces

c=número de valores de la escala de valoración (en este caso es 2, que son "0" y "1")

La validez se obtuvo por cada ítem aplicando la fórmula del Coeficiente V de Aiken.

Aplicando fórmula:
$$V = \frac{3}{(3(2-1))} = 1.00$$

Los expertos que validaron la prueba fueron los siguientes:

Experto 1: Mg. Ganoza Alemán Juan Carlos

Experto 2: Mg. Chocobar Reyes Emilio José

Experto 3: Mg. Calderón Solano Johnny Jesús

Los valores hallados podrían ser comprendidos mediante la siguiente escala:

Si 1 juez está de acuerdo 0.33

Si 2 jueces están de acuerdo 0.67

Si 3 jueces están de acuerdo 1.00

Entonces se concluye que el juicio de los expertos es válido (1.00)

ANEXO N° 23

Tabla 28: Resultado de Fiabilidad

Fiabilidad

→ RESULTADOS: CONFIABILIDAD ENCUESTA

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,879	,877	25

Fuente: Datos obtenidos por el autor, aplicación de programa SPSS.

Conclusión:

Se puede ver que al ejecutar el programa SPSS y aplicando el coeficiente de Cronbach nos ha dado el resultado alfa de 0.87, el cual nos muestra un alto grado de confiabilidad de la prueba realizada (encuesta).

ANEXO N° 24

Contrastación de Hipótesis

Para el presente estudio usaremos la prueba paramétrica, la cual es usada para muestras mayores a 30. Ya que nuestra muestra de trabajo es de 52 personas. Rubio y Berlanga (2012) Afirman que:

Las pruebas paramétricas son un tipo de pruebas de significación estadística que cuantifican la asociación o independencia entre una variable cuantitativa y una categórica. Las pruebas paramétricas exigen ciertos requisitos previos para su aplicación: la distribución Normal de la variable cuantitativa en los grupos que se comparan, la homogeneidad de varianzas en las poblaciones de las que proceden los grupos y una n muestral no inferior a 30. (p. 83)

Asimismo, para contrastar la hipótesis de nuestro trabajo usaremos la prueba paramétrica de Coeficiente de Correlación de Pearson. Hernández (2014) Menciona que:

Es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Se le conoce también como "coeficiente producto-momento". Se simboliza: r

Nivel de medición de las variables: intervalos o razón.

Interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

$+0.10$ = Correlación positiva muy débil.

$+0.25$ = Correlación positiva débil.

$+0.50$ = Correlación positiva media.

$+0.75$ = Correlación positiva considerable.

$+0.90$ = Correlación positiva muy fuerte.

$+1.00$ = Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

Si s o P es menor del valor 0.05 , se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es

menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (p. 305)

Análisis de la Normalidad de la Muestra

Para hallar la normalidad de la distribución de nuestra muestra utilizaremos la prueba o test de Kolmogorov-Smirnov, Romero (2016) Señala que este test es conocido como: "prueba K-S, es una prueba de significación estadística para verificar si los datos de la muestra proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño muestral es mayor de 50". (p. 36).

Romero (2016) También menciona que para comprobar que la muestra se distribuye de manera normal "El valor de la significación estadística (valor de p) deberá ser mayor de 0,05". (p.37).

Para realizar esta prueba seguiremos utilizando el programa SPSS, el cual nos dio los siguientes resultados.

ANEXO N° 25

Tabla 29: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,062	52	,200*	,989	52	,896
PRODUCTIVIDAD	,115	52	,083	,977	52	,402

Fuente: Datos obtenidos por el autor, aplicación de programa SPSS.

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

En conclusión, observamos la significación (p) del Clima Organizacional ha sido 0.200 y la Productividad ha sido 0.083. Como estos valores son mayores de 0,05 se acepta que estas variables siguen una distribución normal.

3.4.2 Prueba de la Hipótesis

Usamos el programa SPSS

Hipótesis General

H1: El **clima organizacional** se relaciona significativamente con la **productividad** de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

H0: El **clima organizacional** no se relaciona significativamente con la **productividad** de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

ANEXO N° 26

Tabla 30: Correlaciones

		CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,748**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,748**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

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

Fuente: Datos obtenidos por el autor, aplicación de programa SPSS

El resultado tiene una significancia de 0.000 menor a 0.01, por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa porque existe una relación entre la variable independiente Clima Organizacional, y la variable dependiente Productividad.

ANEXO N° 27

Hipótesis Específicas:

Hipótesis Específica 1:

H1: La **comunicación** se relaciona significativamente con la **productividad** de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

H0: La **comunicación** no se relaciona significativamente con la **productividad** de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

Tabla 31: Correlaciones

		COMUNICACION	PRODUCTIVIDAD
COMUNICACION	Correlación de Pearson	1	,466**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	52	52
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,466**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	52	52

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

Fuente: Datos obtenidos por el autor, aplicación de programa SPSS.

El resultado tiene una significancia de 0.001 menor a 0.01, por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa porque existe una relación entre la dimensión Comunicación, y la variable dependiente Productividad.

ANEXO N° 28

Hipótesis Especifica 2:

H1: La **motivación** se relaciona significativamente con la **productividad** de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

H0: La **motivación** no se relaciona significativamente con la **productividad** de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

Tabla 32: Correlaciones

		MOTIVACION	PRODUCTIVIDAD
MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	,691**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,691**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

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

Fuente: Datos obtenidos por el autor, aplicación de programa SPSS.

ANEXO N° 29

Hipótesis Específica 3:

H1: La **retribución** se relaciona significativamente con la **productividad** de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

H0: La **retribución** no se relaciona significativamente con la **productividad** de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

Tabla 33: Correlación

		RETRIBUCION	PRODUCTIVIDAD
RETRIBUCION	Correlación de Pearson	1	,375**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	52	52
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,375**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	52	52

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

Fuente: Datos obtenidos por el autor, aplicación de programa SPSS

El resultado tiene una significancia de 0.006 menor a 0.01, por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa porque existe una relación entre la dimensión Retribución, y la variable dependiente Productividad.

ANEXO N° 30

Hipótesis Específica 4:

H1: La **responsabilidad** se relaciona significativamente con la **productividad** de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

H0: La **responsabilidad** no se relaciona significativamente con la **productividad** de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima – 2018

Tabla 34: Correlación

Correlaciones

		RESPONSABILIDAD	PRODUCTIVIDAD
RESPONSABILIDAD	Correlación de Pearson	1	,718**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	52	52
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,718**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	52	52

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

Fuente: Datos obtenidos por el autor, aplicación de programa SPSS.

El resultado tiene una significancia de 0.000 menor a 0.01, por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa porque existe una relación entre la dimensión Responsabilidad, y la variable dependiente Productividad.

ANEXO N° 31 - MATRIZ OPERACIONALIDAD DE LAS VARIABLES

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS PARA LA ENTREVISTA	
Comunicación: Newstrom (2011) "Es la transferencia de información y el entendimiento de una persona con otra. Es una forma de llegar a los demás transmitiéndoles ideas, hechos, pensamientos, sentimientos y valores" (p. 49)	Vías de comunicación	¿Considera que la comunicación es importante para un buen desempeño laboral?	
	Tiempo que demora en la atención	¿Cree usted que las personas que atiende se van satisfechos? ¿ Considera que una comunicación fluida genera una buena atención?	
	Conocimiento de protocolos de atención	¿Utiliza todos los medios de comunicación para dar una buena atención?	
	Flujo de Comunicación	¿Siente usted que tiene buena comunicación con sus compañeros? ¿ Cree que su jefe muestra apertura en la comunicación para todos sus colaboradores?	
Motivación: Ministerio de Salud - Perú (2011, p. 7-8), "Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización	Percepción del trabajo en equipo	¿ Cree usted que en su unidad hay trabajo de equipo?	
	Capacitaciones	¿ Usted cree que las capacitaciones que tiene contribuyen a sus logros?	
	Logros	¿ Existe reconocimientos por los buenos trabajos realizados?	
	Satisfacción por la labor realizada	¿ Está satisfecho con los cursos y capacitaciones que ha participado? ¿ Se siente motivado con el trabajo que realiza?	
Retribución: Toro (2009 ^a ; 2010, p. 410-411). Grado de equidad percibida en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo	Cantidad suficiente de dinero percibido	¿ Usted percibe que su labor está bien remunerada?	
	Bonificación por metas obtenidas	¿ Considera usted que las bonificaciones determinan su rendimiento en el trabajo?	
Responsabilidad: Robbins y Coulter (2010) Definen a la responsabilidad como la "Obligación o expectativa de desempeño para realizar cualquier tarea asignada". (p. 187).	Contribución	¿ Cree usted que las personas se hacen responsables de sus acciones? ¿ Siente usted que todos contribuyen positivamente en el trabajo?	
	Planeamiento	¿ Cree usted que los objetivos planeados se cumplen?	
Identificación: Según Navarrete (2015) "Es un proceso psicológico mediante el cual un sujeto asimila un aspecto, una propiedad, un atributo de otro y se transforma, total o parcialmente, sobre el modelo de éste" (p. 468).	Percepción del entorno	¿ Usted se siente orgulloso del lugar donde trabaja? ¿ Si alguien habla mal de su ambiente de trabajo, usted le defendería? ¿ Se siente valorado en el lugar que trabaja?	
	Participación en eventos	¿ Usted cree que cuando hay una actividad de motivación todos participan?	
Compromiso: Toro (2010) Define al compromiso como "Una especie de identificación y sentimiento de adhesión, no ya hacia el trabajo sino más bien hacia la organización". (p. 28)	Sensibilización	¿ Piensa usted que todos están comprometidos con su organización? ¿ Se siente comprometido con su organización? ¿ Cree usted que los colaboradores de su unidad son leales?	
		Cooperación	¿ Siente usted que en su trabajo sus compañeros son unidos? ¿ Su unidad promueve la cooperación entre el personal?

ANEXO N° 32 - MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>De qué manera se relaciona el clima organizacional con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>De qué manera se relaciona la comunicación con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>De qué manera se relaciona la motivación con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>De qué manera se relaciona la retribución con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>De qué manera se relaciona la responsabilidad con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Señalar si el clima organizacional se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Señalar si la comunicación se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>Señalar si la motivación se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>Señalar si la retribución se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>Señalar si la responsabilidad se relaciona con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>La comunicación se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>La motivación se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>La retribución se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p> <p>La responsabilidad se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad Privada del Perú, Lima - 2018</p>	<p>V1:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>V2:</p> <p>Productividad</p>	<p>Descripción de la Investigación</p> <p>El Enfoque de la investigación es Cuantitativo</p> <p>La forma de investigación es Aplicada</p> <p>El tipo de Investigación es Descriptiva.</p> <p>El Diseño es No Experimental - Transversal</p> <p>Población:</p> <p>Son 52 Colaboradores</p> <p>Muestra:</p> <p>Son 52 Colaboradores</p> <p>Técnica de recolección de datos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionarios</p>

ANEXO N° 33 ENCUESTA

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD

CONDICIÓN	CODIGO	FECHA

INSTRUCCIONES: A continuación le presentamos 25 preguntas destinadas a conocer su opinión sobre diversos aspectos del Clima Organizacional y la Productividad. Mediante esto queremos conocer lo que piensa usted sobre estos temas.

El cuestionario tiene dos secciones. Por favor lea las instrucciones y marque con un aspa (x) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista de acuerdo al siguiente código.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A Veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

PARTE I: CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la comunicación es importante para un buen desempeño laboral?					
2	¿Cree usted que las personas que atiende se van satisfechos?					
3	¿ Considera que una comunicación fluida genera una buena atención?					
4	¿Utiliza todos los medios de comunicación para dar una buena atención?					
5	¿Siente usted que tiene buena comunicación con sus compañeros?					
6	¿Cree que su jefe muestra apertura en la comunicación para todos sus colaboradores?					
7	¿Cree usted que en su unidad hay trabajo de equipo?					
8	¿Usted cree que las capacitaciones que tiene contribuyen a sus logros?					
9	¿Existe reconocimientos por los buenos trabajos realizados?					
10	¿Está satisfecho con los cursos y capacitaciones que ha participado?					
11	¿Se siente motivado con el trabajo que realiza?					
12	¿Usted percibe que su labor está bien remunerada?					
13	¿Considera usted que las bonificaciones determinan su rendimiento en el trabajo?					
14	¿Cree usted que las personas se hacen responsables de sus acciones?					
15	¿Siente usted que todos contribuyen positivamente en el trabajo?					
16	¿Cree usted que los objetivos planeados se cumplen?					

PARTE II: PRODUCTIVIDAD

N°	ITEMS	PUNTAJES				
		1	2	3	4	5
17	¿Usted se siente orgulloso del lugar donde trabaja?					
18	¿Si alguien habla mal de su ambiente de trabajo, usted le defendería?					
19	¿Se siente valorado en el lugar que trabaja?					
20	¿Usted cree que cuando hay una actividad de motivación todos participan?					
21	¿Piensa usted que todos están comprometidos con su organización?					
22	¿Se siente comprometido con su organización?					
23	¿Cree usted que los colaboradores de su unidad son leales?					
24	¿Siente usted que en su trabajo sus compañeros son unidos?					
25	¿Su unidad promueve la cooperación entre el personal?					

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO N° 34

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Juan Carlos Ganzo Alajón

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister (X) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: Universidad Privada del Norte

FECHA: 30/04/2018

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL PERU, LIMA-2018

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		levanto las Observaciones
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		levanto las Observaciones
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		X	
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del Experto:



Nombres y Apellidos

ANEXO N° 35



TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: CHOCOBAR REYES, EMILIO JOSÉ

TÍTULO Y GRADO:

Ph D () Doctor () Magister Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FECHA: 07/MAYO/2018

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL PERU, LIMA-2018

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.



Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
TOTAL				

Sugerencias: Se levantaron las sugerencias

Firma del Experto: 
Nombres y Apellidos

ANEXO N°36

TABLA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: CALDERON SOLANO JOHNNY JEJUS

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister (X) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

FECHA: 06/03/18

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL PERU, LIMA-2018

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los items indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
9	¿Del instrumento de medición, usted añadiría alguna pregunta?		X	
TOTAL				

Sugerencias:

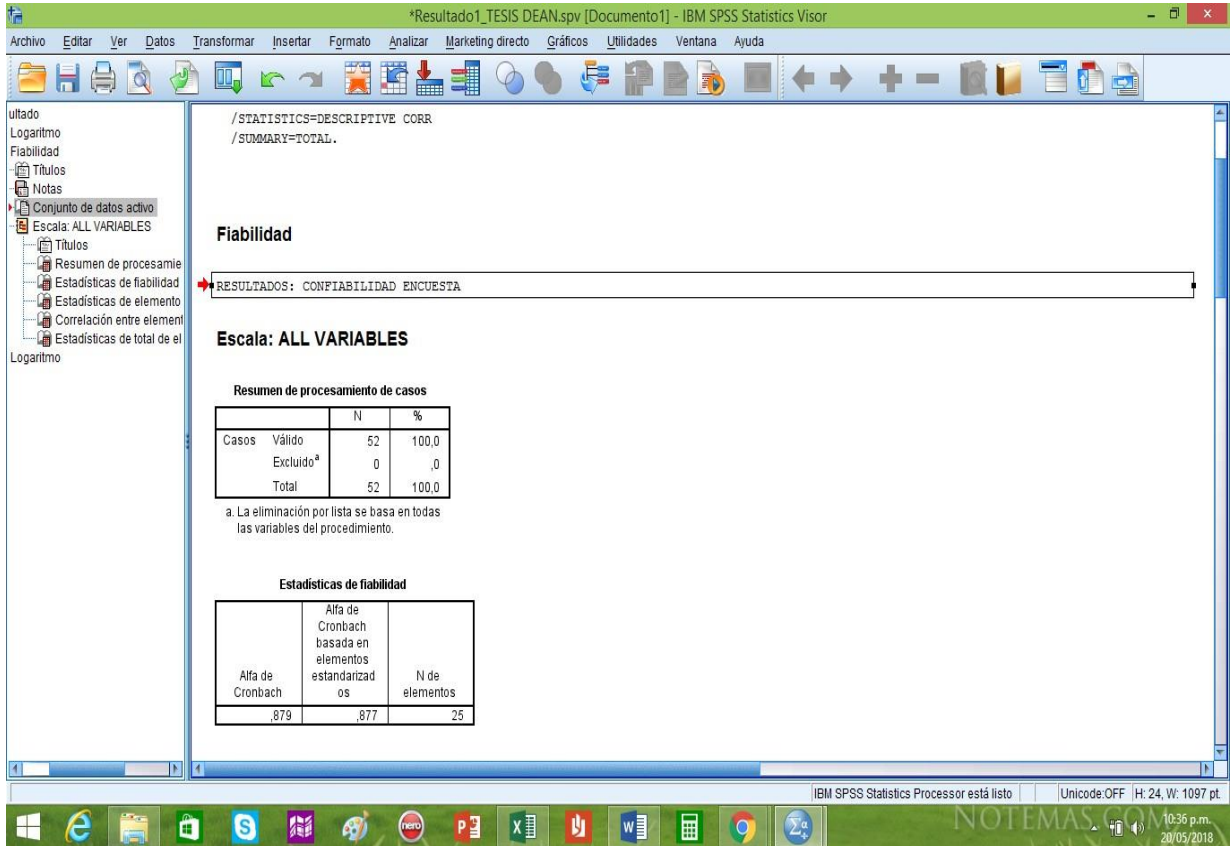
Firma del Experto:



JOHNNY CALDERON SOLANO
Nombres y Apellidos

ANEXO N° 37

RESULTADO CONFIABILIDAD DE ENCUESTA - SPSS



IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:OFF | H: 24, W: 1097 pt | 10:36 p.m. 20/05/2018

Fiabilidad

RESULTADOS: CONFIABILIDAD ENCUESTA

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	52	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,879	,877	25

ANEXO N° 38

VISTA DE DATOS DE ENCUESTA – SPSS

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

59 : VAR00023 Visible: 25 de 25 variables

	Item01	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAF
40	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	
41	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	3	3	
42	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	
43	5	3	5	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	
44	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	3	
45	5	3	5	4	3	3	3	4	2	3	4	1	3	2	3	
46	5	4	5	4	4	3	3	4	2	4	5	1	3	2	4	
47	5	5	5	4	5	3	2	5	3	5	5	1	3	4	3	
48	3	4	5	5	4	2	2	5	1	3	4	1	3	2	4	
49	5	5	5	5	5	3	2	4	2	3	4	2	4	3	3	
50	5	5	5	3	5	2	3	1	2	5	4	2	1	3	2	
51	5	5	5	4	5	3	2	2	2	3	4	1	3	3	3	
52	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	4	2	4	3	1	
53																
54																
55																
56																
57																
58																
59																
60																
61																
62																

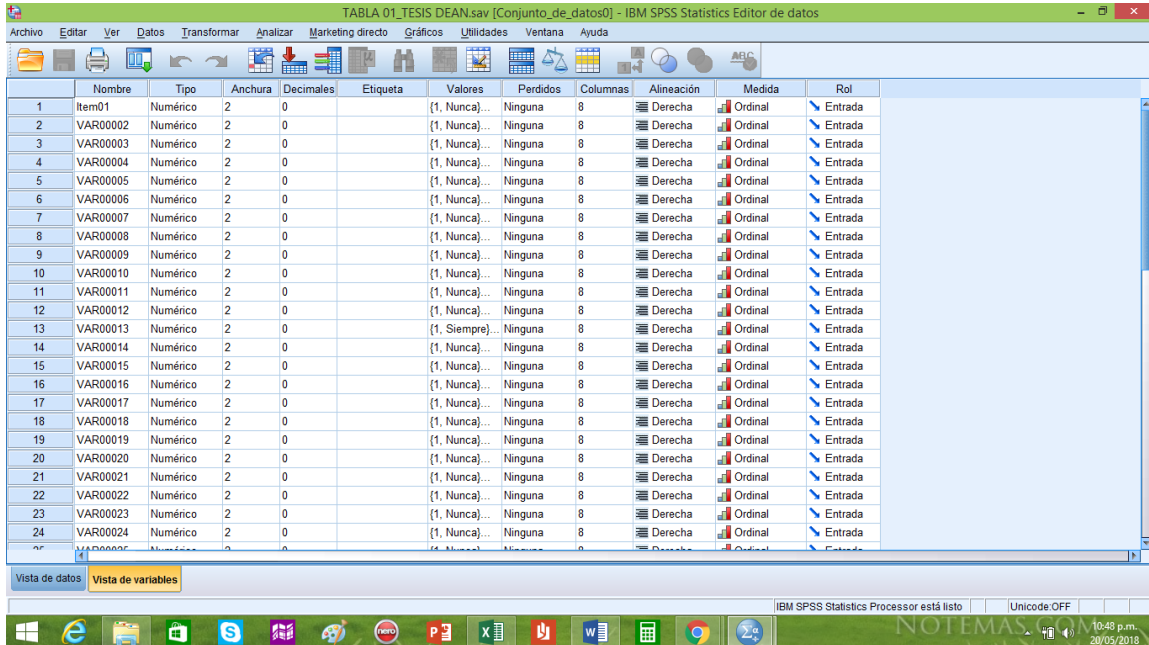
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

10:47 p.m.
20/05/2018

ANEXO N° 39

VISTA DE VARIABLES DE ENCUESTA -SPSS



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Item01	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	VAR00019	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	VAR00020	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	VAR00021	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	VAR00022	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	VAR00023	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	VAR00024	Numérico	2	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

ANEXO N° 40

CARTA PARA PEDIR AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA ENCUESTA

Lima 12 de junio de 2018



Estimado Señor

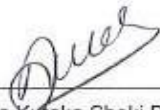
Andrés Beltrán Cortez

Coordinador de la Sección Matemáticas de la Pontificia Universidad Privada del Perú.

Le escribo para solicitar su colaboración en una encuesta que estoy desarrollando en mi trabajo de investigación para obtener mi grado de bachiller en Administración en la Universidad Privada del Norte. La encuesta consta con un cuestionario de 25 preguntas elaborada para 52 colaboradores de su unidad y el tema que estoy tratando es acerca de la "Relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores de una Sección de Matemáticas de una Universidad privada del Perú". Cabe mencionar que toda información obtenida se guardará en confiabilidad y no se utilizará para otros fines. Así como, los cuestionarios serán anónimos de manera que el nombre/razón social de la universidad no aparecerá en ningún momento en el estudio.

Quedando muy agradecido por su atención y colaboración.

Atentamente,



Flores Kutaka Shoki Dean

DNI 09972470

ANEXO N° 41

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA ENCUESTA

Lima, 18 de junio de 2018

Yo Andrés Beltrán Cortez, identificado con DNI 16400831, en mi calidad de Coordinador de la Sección Matemáticas de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor Flores Kutaka Shoki Dean, identificado con DNI 09972470, alumno de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, para que pueda hacer una encuesta en la unidad que represento con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación y de esta manera optar al grado de Bachiller.


PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS
ANDRÉS BELTRÁN CORTEZ
COORDINADOR
SECCIÓN MATEMÁTICAS