UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA

TESISTA: MARCO ANTONIO DEL AGUILA PINEDO

ASESOR: DR. NILTON CESAR AYRA APAC

HUÁNUCO – PERÚ

2015

DEDICATORIA

A mis padres Porfirio y Doris madre ejemplar por sus oraciones y preocupación constante por mi proyecto de vida, a mi amor Melissa por su apoyo incondicional para lograr el sueño familiar, a mis queridos hijos por su compresión a este enorme sacrificio, sin duda son el motor de mi vida y que motivan cada día mis deseos de superación.

Marco Antonio

AGRADECIMIENTO

La presente tesis Magistral constituye un proceso de investigación en el que han participado, de un modo u otro, numerosas personas. Sin su apoyo y sus ánimos esta investigación no habría sido posible y así quiero dejar constancia del agradecimiento especial al Dr. Nilton Cesar Ayra Apac por su dedicación, análisis y orientación profunda en los conocimientos de investigación del estudio de posgrado con su natural generosidad ha permitido que siempre esté dispuesto a todo tipo de consulta.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuya contribución y desarrollo de la tesis me pretirieron realizar tan abnegado sueño.

El autor

RESUMEN

Objetivo: Demostrar la influencia del **Clima Institucional** en la **Productividad Laboral** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Manantay durante el año 2014, **Método:** Con la finalidad de profundizar el análisis e interpretación de los resultados se utilizó la investigación descriptiva, explicativa; usando los métodos descriptivo, analítico y comparativo. **Resultados:** al generar un adecuado clima institucional este influye de modo significativo en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, mejorando la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los contribuyentes **Conclusiones:** Se ha podido demostrar que la creación de medios y espacios efectivos que generen un adecuado clima institucional influye de modo significativo en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, mejorando la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los contribuyentes, cuando el índice del clima institucional mejora, la productividad mejora; tal como lo hemos visto en la Tabla N° 6 y 7.

Palabra Claves: Clima Organizacional y Productividad Laboral.

ABSTRACT

Objective: To demonstrate the influence of the institutional environment in labor productivity of workers Manantay District Municipality during 2014, **Method**: In order to deepen the analysis and interpretation of the results of descriptive, explanatory research was used; using descriptive, analytical and comparative methods. **Results**: to create an appropriate institutional environment that significantly influences on the labor productivity of workers in the District Municipality of Manantay, improving efficiency and effectiveness in providing services to taxpayers **Conclusions**: It has been shown that the creation Media and effective spaces that generate an adequate institutional environment significantly affects labor productivity of workers in the District Municipality of Manantay, improving efficiency and effectiveness in providing services to taxpayers, when the index of institutional environment improvement, productivity improvement; as we have seen in Table 6 and 7.

Keywords: Organizational Climate and Labor Productivity.

ÍNDICE

DEDICATORIA ii
AGRADECIMIENTO iii
RESUMEN iv
ABSTRACT v
INTRODUCCIÓN viii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .. 9
1.1. Fundamentación del problema. 9
1.2. Justificación e importancia de la investigación 11
1.3. Viabilidad de la investigación 11
1.4. Formulación del problema. 12
1.5. Formulación de objetivos 13
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS 14
2.1. Formulación de la hipótesis. 14
2.2 Operacionalización de Variables. 15
2.3. Definición de las variables 16
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO 17
3.1. Antecedentes de la investigación 17
3.3. Bases Teóricas 18
3.4. Bases conceptuales 22
3.5. Bases epistemológicas 23
CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO 28
4.1. Ámbito de estudio 28
4.2. Tipo y Nivel De Investigación 28
4.3. Población y muestra. 30
4.4. Diseño de la investigación 31
4.5. Técnicas e instrumentos 32
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos 35
4.7. Aspectos éticos 35

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 36
5.1. Análisis descriptivo 36
5.2. Análisis interferencial y/o contrastación de hipótesis 44
5.3. Discusión de resultados 46
CONCLUSIONES 48
SUGERENCIAS 49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 50
REFERENCIAS ELECTRONICAS: 50
ANEXOS.

INTRODUCCIÓN

La Municipalidad Distrital de Manantay, es una entidad pública relativamente joven, creada el 06 de junio de 2006 mediante ley N°28753 Ley de demarcación y ordenamiento territorial de la Provincia de Coronel Portillo en el Departamento de Ucayali; por su misma naturaleza falta desarrollar un trabajo organizado para poder conseguir una identidad corporativa de liderazgo y de constante crecimiento, por lo que se requiere definir de qué manera la creación de medios y espacios efectivos que generen un adecuado clima organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay mejorando la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios donde los usuarios perciben mejora en la calidad del servicio tanto en cantidad, continuidad, costo y cobertura requerida., en tal contexto el presente trabajo de investigación se inicia con el:

Capítulo I, Problema de Investigación, detalla la necesidad priorización del problema con sus respectivas interrogantes, formulación del problema, justificación del estudio, limitaciones, antecedentes y objetivos.

Capítulo II, Marco Teórico, detalla los antecedentes históricos

Capítulo III, Marco Metodológico, precisa las variables, operacionalizaciones variables, la metodología de estudio concerniente a la investigación acción participativa y al diseño retrospectivo - descriptivo, población y muestra, método de estudio, técnicas e instrumentos respecto a los anexos, ficha de observación, encuestas, entrevistas para la recolección de datos y métodos de análisis de datos.

Capítulo IV, Resultados, Anexos.

CAPÍTULO I
ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

Las organizaciones del sector público, privado y mixto cuentan con potencial humano para desarrollar y alcanzar con eficiencia y eficacia: su misión, visión, objetivos, metas, programas, actividades y procedimientos que les permite ser competitivos, sostenibles, fuertes y duraderos dentro de una economía cada vez más globalizada, de alta responsabilidad social, innovación y mejora continua.

La Municipalidad Distrital de Manantay es una organización relativamente joven, creada en el 2006, tiene por Misión: "Organizar la gestión municipal del distrito de acuerdo a sus competencias, orientado a promover el empleo, seguridad ciudadana y ejecución de obras de desarrollo local, para contribuir al progreso integral, sostenible y atención de las necesidades básicas de los pueblos del Distrito de Manantay." y por Visión: "El Distrito de Manantay, ciudad prospera moderna, descentralizada y pacífica, disfrutando de salud, Educación, seguridad jurídica y tributaria participando organizadamente la sociedad civil, instituciones públicas y privadas en sus crecimiento; identificado con sus costumbres, respetando la interculturalidad, practicando valores, deberes y derechos ciudadanos, cuenta con una infraestructura de servicios de salud y educación de calidad orientada a mejorar los niveles de vida e integrado por vía terrestre, Aérea y Fluvial con ventajas comparativas de los recursos naturales y del medio ambiente en su ubicación estratégica para las actividades industriales".

La atención que da la Municipalidad de Manantay a la población no responde a sus necesidades, estas atenciones son hechas por personas que desarrollan su trabajo en un clima institucional inadecuada, no hay un trabajo en equipo, personal desmotivado, baja productividad laboral y los trabajadores no se identifica con la institución, los trabajadores no están conformes por la forma de asignación de cargos sin considerar los perfiles y formación profesional, la

municipalidad muestra un desorden funcional, generando conflictos laborales acrecentado por un liderazgo vertical, sin participación de los trabajadores, no contando con un proceso organizado de mejoramiento del talento humano, con capacitaciones y asistencia técnica, que lo lleve a una institución basada en trabajo en equipo para alcanzar a ser una organización de clase mundial.

Comprender que la municipalidad es una organización muy dinámica que cada día crece, a razón de sus contribuyentes, por lo tanto, crece en trabajadores quienes tienen diferentes tipos de carácter, trabajando un promedio de ocho horas diarias, lo cual genera conflictos entre sus miembros si no se maneja adecuadamente la organización.

Los sistemas de Información tienen una enorme importancia en el incremento de la capacidad organizacional frente al cambio del entorno. La voluntad de lograr un sistema de información útil, que permita obtener una ventaja competitiva, implica la posibilidad de ofrecer múltiples, frecuentes, oportunas y relevantes informaciones, entre las cuales se puede incluir información del clima organizacional que permitirá ubicar cuales son los puntos críticos que afectan al desarrollo de su personal para así establecer propuestas de mejoras oportunas que permitan obtener mejores logros en los objetivos y se corrijan a tiempo aquellos factores que puedan afectar su motivación o desempeño.

Cada día es más importante que las empresas establezcan un clima organizacional favorable para todos los elementos que son parte de ella, tanto elementos internos como externos, es necesario también mencionar que “si una organización no cuenta con un clima favorable, se verá en desventaja con otras que sí lo cuenten, puesto que proporcionarán una mayor calidad en sus productos o servicios”. (Velásquez, 2003, p.96).

Al establecerse sistemas de información apoyados en tecnología de la información, las evaluaciones pueden adaptarse a la organización en estudio y

permitirá obtener resultados rápidos y periódicos necesarios para la toma de decisiones de los líderes de la organización.

Cualquier organización que abogue por alcanzar niveles elevados de eficiencia y eficacia en la gestión de sus funciones sustantivas debe considerar el desarrollo de iniciativas dirigidas en este sentido, dedicándose al diseño, desarrollo e implantación de sistemas de información los cuales tienen que ver directamente con la medición de variables intangibles entre las cuales se encuentra el Clima Organizacional.

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La Justificación más importante por lo que desarrolló esta investigación es conocer cómo está el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Manantay, conocer las actitudes y el comportamiento de los trabajadores y como repercute en el desempeño de la labor que realiza, y si todo ello favorece en lograr los objetivos trazados como organización.

Las percepciones individuales del clima organizacional presentan relaciones significativas con el desempeño laboral y el comportamiento de la organización, esto se desarrolla en las interacciones entre los individuos y el entorno de la organización.

En consecuencia, lo que se busca es determinar que el desempeño laboral forma parte de los recursos humanos, en este sentido las organizaciones deben crear afinidad y compromiso en el trabajador, con el propósito de generar mayores expectativas para que el trabajador considere su ambiente laboral como parte integral de su vida.

1.3. Viabilidad de la investigación

- **Científica,** se contó con bibliografía actualizada e información pertinente en la materia de estudio, que nos permitió determinar con mayor exactitud los resultados esperados.

- **Técnica,** dentro de la investigación se contó con ayuda técnica, instrumentos estadísticos, herramientas, metodología y asesoramiento profesional y de expertos en el tema.

- **Económica,** se dispuso con un presupuesto económico necesario para desarrollar la presente investigación, cubiertos por el investigador.

1.4. Formulación del problema.

1.4.1. Problema general.

¿De qué manera la creación de medios y espacios efectivos que generen un adecuado clima organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay mejorando la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios donde los usuarios perciben mejora en la calidad del servicio tanto en cantidad, continuidad, costo y cobertura requerida?

1.4.2. Problemas específicos.

- ¿Cuál es el porcentaje de influencia de la motivación en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay?

- ¿Cuál es el porcentaje de influencia de la gestión participativa en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay?

- ¿Cuál es el porcentaje de influencia de los conflictos laborales en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay?

- ¿Cuál es el porcentaje de influencia de la paz y armonía laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay?

- ¿Cuál es el porcentaje de influencia de la actitud laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo General

Demostrar la influencia del **Clima Institucional** en la **Productividad Laboral** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Manantay durante el año 2014.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Determinar el porcentaje de influencia de la motivación en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

- Establecer el porcentaje de influencia de la **gestión participativa** en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

- Precisar el porcentaje de influencia de los **conflictos laborales** en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

- Dar a conocer el porcentaje de influencia de la **paz y armonía laboral** en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

- Mencionar el porcentaje de influencia de la **actitud** l**aboral** en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

CAPÍTULO II
SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de la hipótesis.

2.1.1 Hipótesis General

Hi: La creación de medios y espacios efectivos que generen un adecuado clima institucional **influye de modo significativo** en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, mejorando la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los contribuyentes.

Ho: La creación de medios y espacios efectivos que generen un adecuado clima institucional no influye de modo significativo en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, ni mejora la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los contribuyentes.

2.1.2 Hipótesis Especificas

- La motivación influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.
- La **gestión participativa** influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.
- Los **conflictos laborales** influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.
- La **paz y armonía laboral** influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay
- La **actitud** l**aboral** influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

2.2 Operacionalización de Variables.

Cuadro 1. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE **CLIMA ORGANIZACIONAL**	**Motivación**	- Liderazgo - Participación - Reconocimiento
	Gestión Participativa	- Trabajo en equipo - Aprendizaje en equipo - Misión compartida - Visión compartida - Valores compartidos ----------
	Conflictos Laborales	- Abuso de Autoridad - Derechos Laborales - Conflicto intereses
	Paz y Armonía Social	- Grado de cooperación - Grado de concertación - Grado de coordinación
	Actitud Laboral	- Nivel de identificación - Nivel de Compromiso - Nivel de Productividad
VARIABLE DEPENDIENTE **PRODUCTIVIDAD LABORAL**	**Productividad Operacional**	- Captación - Tratamiento - Control de Calidad - Distribución
	Productividad Comercial	- Atención al Cliente - Comercialización - Medición - Facturación - Cobranzas

	Productividad Financiera	- Costos - Presupuesto - Liquidez - Rentabilidad
	Productividad Administrativa	- Personal - Logística - Infraestructura
	Productividad Social	- Acreditación Social - Legitimidad - Contribución

2.3. Definición de las variables

- **Clima Institucional**

  Entendida como el ambiente social positivo que debe reinar en las relaciones interpersonales, con armonía y paz social dentro de una organización pública, privada o mixta que permita el logro de los objetivos planificados.

- **Productividad Laboral**

  Entendida como el resultado obtenido por el personal como consecuencia del uso óptimo de los recursos empleados para producir los servicios de saneamiento en la: calidad requerida, cantidad, continuidad, costo y cobertura esperada.

CAPÍTULO III
MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación

- **Antecedentes Nacionales**

  Ayala (2009) presenta su trabajo clima organizacional y estrés en docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el estrés en los docentes de la UNHEVAL, concluyendo que, casi la totalidad de los docentes perciben como regular el clima organizacional de la universidad y calificaron como muy bajo el estrés entre los docentes.

  López (2009) Inteligencia Emocional y Clima Organizacional de los trabajadores de La Municipalidad Provincial De Concepción.

  En esta investigación sea de terminado como positivo y moderado la correlación entre la inteligencia emocional de los trabajadores y el clima organizacional de la municipalidad provincial de Concepción, es decir que, a mayor inteligencia emocional de los actores, mejor es el clima organizacional en la institución. Por lo que los trabajadores presentan una inteligencia emocional promedio y un clima organizacional regular, así mismo se ha podido determinar que se encuentran identificados con la institución y están comprometidos en brindar un servicio de calidad.

  Como resultado final de la investigación, los trabajadores mostraron estabilidad emocional lo cual a influenciado para tener un clima organizacional adecuado.

- **Antecedentes internacionales**

  CANÓS (2010) Estudio del Clima Laboral y La Productividad en Empresas Pequeñas y Medianas: El Transporte Vertical en La Ciudad Autónoma De Buenos Aires.

"La presente investigación estuvo orientada a determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires. Dada la amplitud del estudio, se ha decidido aplicar las técnicas estadísticas del muestreo probabilístico a fin de tomar una muestra representativa. De esta manera, mediante la recolección de datos teóricos y empíricos, se pudo arribar a interesantes conclusiones, las mismas que son presentadas a continuación. La evidencia empírica indica que el clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires".

Se ha determinado que el clima organizacional está directamente relacionado a lo que el trabajador pueda alcanzar en sus destrezas y habilidades.

3.3. Bases Teóricas

- **El Clima Organizacional**

  “El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos van conformando lo que denominamos Clima Organizacional, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, también puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la empresa a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la misma. Desde que este tema despertara el interés de los estudiosos del campo del comportamiento organizacional y la administración, se le ha llamado de diferentes maneras: Ambiente, Atmósfera, Clima Organizacional, etc. Sin embargo, sólo en las últimas décadas se han hecho esfuerzos por explicar su naturaleza e intentar medirlo”.

Robbins (1999) “Se refiere al Clima Organizacional como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”.

Forehand y Gilmer (1964) “definen el clima organizacional como: El conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.”

- **Dimensiones del Clima Organizacional**

  Litwin y Stinger (1968) “postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada.

  - ✓ **Estructura**

    Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. Es la medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e inestructurado.

  - ✓ **Responsabilidad**

    Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

  - ✓ **Recompensa**

    Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

  - ✓ **Desafío**

    Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

- ✓ **Relaciones**

  Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

- ✓ **Cooperación**

  Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

- ✓ **Estándares**

  Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

- ✓ **Conflictos**

  Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

- ✓ **Identidad**

  Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

  El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo, además, introducir cambios planificados, tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen.

  La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, entre otros. Otros autores sugieren medir el Clima Organizacional por medio de las siguientes dimensiones:

- Actitudes hacia la compañía y la gerencia de la empresa
- Actitudes hacia las oportunidades de ascenso
- Actitudes hacia el contenido del puesto
- Actitudes hacia la supervisión
- Actitudes hacia las recompensas financieras
- Actitudes hacia las condiciones de trabajo
- Actitudes hacia los compañeros de trabajo"

- **El clima Organizacional y la Cultura Organizacional**

  "El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes todos estos elementos van conformado lo que denominamos clima organizacional, esto puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran.

  En base a lo anterior clima organizacional es: la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización."

- **Importancia del clima organizacional**

  "La importancia de clima organizacional proviene de su función como vínculo entre los objetivos de la organización y el comportamiento de los trabajadores, principalmente en el hecho que presenta en forma global las actitudes, las creencias, los valores de los miembros de una organización que debido a su naturaleza se convierten en elementos del mismo clima. Por lo que muchas empresas e instituciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano".

- **Productividad Laboral**

  "Un trabajador es un ser biopsicosocial. Por tanto, su salud, bienestar y felicidad son partes integrantes no sólo de la vida sino también del trabajo.

Pero el bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio. Su percepción es también vital".

3.4. Bases conceptuales

Likert & Likert (1976) "El clima organizacional puede ser afectado por una multiplicidad de variables, sin embargo, la literatura recalca el rol sobresaliente de los líderes en la generación del clima organizacional"

Goleman (2000), "La literatura confirma que el estilo de liderazgo de un gerente afecta las percepciones del clima organizacional y estas percepciones el desempeño laboral de los trabajadores"

Curtis & O'Connell (2011) "Se ha identificado que el estilo de liderazgo afecta el bienestar de los trabajadores, porque puede generar ambientes de trabajo motivantes, que les permita al personal crecer y desarrollarse"

Omar (2011) "Este resultado ratifica el rol de los líderes sobre el clima organizacional percibido por los trabajadores, lo cual corresponde con lo encontrado en varios estudios"

De la Garza, Ruiz, y Hernández (2013) "encontraron en su investigación que existe correlación entre la motivación que el líder proyecta y el clima organizacional satisfactorio, demostrando que cuando una líder incentiva a mejorar la calidad del desempeño contribuye a que los empleados sientan que su trabajo contribuye a mejorar la calidad de la organización. De igual manera Pons y Ramos (2012) en su estudio concluye que los resultados obtenidos refuerzan la relación que tiene el liderazgo empleado en una organización y la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional"

Por otra parte, González, Figueroa, y González (2014) "en su investigación demostraron que el liderazgo influye sobre el clima organizacional,

determinando además que el liderazgo influye también sobre las otras dimensiones del clima organizacional, en especial y con mayor peso en la motivación”

Lam, Cisneros, Bravo, Carrillo y Bustamante (2013) “demostraron que existe una fuerte relación entre el liderazgo y el clima organizacional, confirmando también que existe correlación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales”

Martin y Bush (2006) “con el método de las relaciones causales encontraron evidencia que solapa las conexiones de casualidad entre el liderazgo, clima organizacional y desempeño laboral”.

Por otra parte, Jung y Avolio (2000) “encontraron que los estilos de liderazgo impactan las percepciones de sus seguidores y en la eficiencia y productividad de los mismos”.

Raineri (2006) “En su estudio demostró que existe correlación entre las variables liderazgo y el clima organizacional”.

De la misma manera Ponce (2014) “En su investigación dio por comprobado que la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional es fuertemente influenciada por el estilo de liderazgo, y que los resultados organizacionales son afectados a medida que la percepción del clima organizacional es favorable o desfavorable”.

3.5. Bases epistemológicas

En la presente revisión, partiremos del trabajo de Moran y Volkwein (1992) “como esquema conceptual para delimitar las distintas definiciones aportadas a este constructo. Bajo este planteamiento, estos autores proponen cuatro perspectivas sobre el clima organizacional, esto es, la estructural, la perceptual, la interactiva y la cultural. Bajo el enfoque estructural, el clima es considerado

como una manifestación de la estructura de la organización, independientemente de las percepciones de los individuos".

Guion (1973) "El clima se forma porque los miembros de la organización se encuentran expuestos a unas mismas características estructurales".
Joyce y Slocum (1982) "En este sentido, el clima es un proceso psicológico que describe las condiciones de la organización".

Schneider y Reichers (1983) "Por lo que a la perspectiva interactiva se refiere, la interacción de los individuos como respuesta dada a las situaciones objetivas y compartidas de la organización es la base para la formación del clima organizacional"

Jackofsky y Slocum, (1988) "Bajo el enfoque cultural, el clima se crea por un grupo de interacciones individuales que comparten un marco común de referencia, como es la cultura organizacional"

Definiciones Según La Perspectiva Estructural

En cuanto a la perspectiva estructural una de las primeras definiciones es la aportada por

Halpin y Croft (1963) "quienes usan una analogía: el clima es a la organización lo que la personalidad al individuo. A partir de ahí, los autores que han seguido conceptualizando el clima organizativo bajo este punto de vista, han seguido utilizando el mismo patrón entendiendo el clima a partir de una serie de características organizativas".

Para Forehand y Gilmer (1964) "el clima organizacional es un conjunto de características objetivas, perdurables y fácilmente medibles, que distinguen una entidad laboral de otra. Son unos estilos de dirección, unas normas y medio ambiente fisiológico, unas finalidades y unos procesos de contraprestación.

Aunque en su medida se hace intervenir la percepción individual, lo fundamental son unos índices de dichas características".

En la misma línea, Gilmer (1966) citado por Hoy y Sabo (1998) "especifica que el clima organizacional se identifica con las características que distinguen una organización de otra y que influyen en el comportamiento de la gente que conforma la organización".

Por su parte Schneider (1975) "amplia las dimensiones que constituyen el clima organizacional incluyendo aspectos como la seguridad", Zohar (1980) "el servicio",

De otro lado, Litwin y Taguiri (1968) "consideran clima organizacional como la calidad perdurable del ambiente interno de una organización que a) es experimentada por sus miembros, b) influye en su comportamiento, y c) puede ser descrita como valores de un conjunto particular de características (o actitudes) de una organización".

De forma similar, Taguiri (1968) "vuelve a analizar el constructo clima organizacional considerándolo como la calidad de una organización que es experimentada por sus miembros y la forma en la que ésta influye en su comportamiento".

En la misma línea, Campbell y otros (1970) "consideran el clima organizacional como un conjunto de atributos específicos de cada organización que pueden ser inducidos por la forma en la que la propia organización trata con sus miembros y su entorno".

Por último, en lo que se refiere a esta perspectiva, Litwin y Stinger (1968) "consideran el clima organizacional como un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones), por lo tanto, evaluando el clima organizacional se mide la forma como es percibida la

organización. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima organizacional. Este repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc."

Definiciones Según La Perspectiva Interactiva

Taguiri (1968) "el clima está compuesto por cuatro elementos: el entorno o ecología (es decir, los aspectos físicos y materiales que inciden en el clima), el milieu, que tiene que ver con la interacción de las personas y los grupos, el sistema social relativo a la interacción y su cultura (creencias, valores, estructuras cognitivas y de significado)".

Por su parte, para Schneider y Hall (1982) "el clima refleja la interacción entre las características personales y organizacionales".

Cultura Organizacional

Rousseau (1990) "los investigadores organizacionales coinciden en definir la cultura como conjuntos de cogniciones compartidas por los miembros de una determinada unidad social, las cuales se adquieren a través del aprendizaje social y de procesos de socialización que exponen a los individuos a diversos elementos culturales, como actividades e interacciones, informaciones comunicadas y artefactos materiales, que conforman la experiencia social al tiempo que dotan a sus miembros de valores compartidos, marcos de comprensión comunes y sistemas de creencias y de expectativas".

Por su parte, Trice y Beyer (1993) "consideran que la cultura humana emerge a partir de los esfuerzos desplegados por sus miembros para afrontar incertidumbres y ambigüedades de todo tipo, proporcionándoles individual y colectivamente conjuntos más o menos articulados de ideas que les permitan responder a sus experiencias. Según estos autores, estas respuestas se engloban

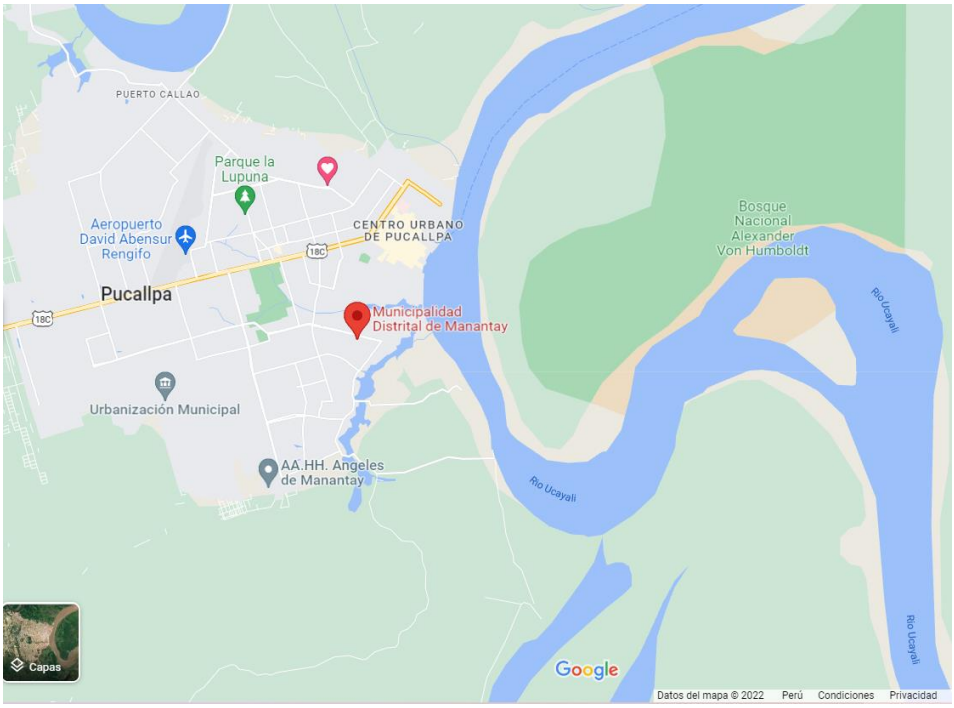
en dos grandes categorías. La primera de ellas es relativa a la sustancia de una cultura, es decir, los sistemas de creencias compartidas e interrelacionadas que cuentan con una fuerte carga emocional y que pueden denominarse ideologías. La segunda se refiere a las formas culturales, esto es, las entidades observables (los símbolos, el lenguaje, los relato, las prácticas, …), a través de las cuales los miembros de una cultura expresan, afirman y se comunican mutuamente la sustancia de su cultura. A su vez, la cultura ejerce una serie de consecuencias sobre los miembros que la comparten. El cuadro 3 resume las principales identificadas en la mayor parte de los estudios culturales”

CAPÍTULO IV
MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito de estudio

El ámbito donde se ejecutó la investigación fue en la municipalidad Distrital de Manantay, Provincia de Coronel Portillo, Región Ucayali, tal como se muestra en la siguiente figura:

Figura 1: Ámbito de ejecución de la investigación



Fuente: Google Maps 2022

4.2. Tipo y Nivel De Investigación

4.2.1. Nivel de Investigación

Es una investigación descriptiva, Analítica y Comparativa porque se empleó la metodología de investigación científica para lograr los objetivos generales y específicos planteados para demostrar las hipótesis generales y específicas de acuerdo a los procedimientos establecidos.

4.2.2. Tipo de Investigación

- **Tipo descriptivo,** porque se trabajó con un plan estructurado según las variables identificadas, complementado con la elaboración de cuadros, gráficos y esquematizaciones de informaciones orientadas al análisis final, se detalla la problemática en estudio, a través de la Información que se obtuvo se describieron los aspectos más resaltantes de esta municipalidad.

- **Tipo analítico,** Porque se ha podido cumplir con el procesamiento de los datos utilizando la deducción lógica y ordenada de informaciones, auxiliadas con los instrumentos básicos del uso de la computadora. Los datos serán analizados comprendiendo las ocurrencias y escenarios que se adviertan, así como las vivencias, prácticas y experiencias. El análisis se realizó de manera operativa y sintética empleando cuadros, gráficos, porcentajes, priorizaciones y ordenamiento lógico de términos basada en la opinión del responsable de la investigación; Dicho análisis se complementó con el uso de relación de algunas variables más cuantificables, con el propósito de tener en cuenta los elementos relacionados al clima institucional y productividad laboral. Para el efecto del análisis y procesamiento, se hizo uso de los instrumentos y técnicas estadísticas. Contando con la Información descriptiva a través del método se aplicó el método analítico que será de mucha importancia para arribar a conclusiones preliminares de tal manera que nos permita conocer la relación entre las variables en estudio.

- **Tipo Comparativo,** Porque se ha podido realizar las comparaciones de diferentes escenarios de relación entre las variables en estudio para contrastar los datos investigados y ser

orientados para la formulación de las conclusiones válidas y confiables.

4.3. Población y muestra.

4.3.1. Descripción de la Población

El universo de investigación lo constituye los trabajadores de Municipalidad Distrital de Manantay.

TABLA N° 1

POBLACION DE TRABAJADORES

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

NIVEL	CANTIDAD
Funcionarios	17
Empleados	132
Obreros	75
Locadores	63
TOTAL	**287**

Fuente: Oficina de Personal- MDM

4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra en la presente estudio de investigación, se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, por ello se hizo uso del método Probabilístico, mediante la técnica del Muestreo Proporcional; y con aplicación del software MS Process, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

N = Población

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

$Z_{\alpha/2} = 1{,}96$

$\varepsilon = 0{,}05$

Cuya fórmula matemática es:

$$n = \frac{Z^2{}_{\alpha/2} PQN}{\varepsilon^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Obteniéndose una muestra de 104 personas, para realizar las entrevistas.

TABLA N° 2

MUESTRA DE TRABAJADORES

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

NIVEL	PORCENTAJE	CANTIDAD
Funcionarios	5.92%	6
Empleados	45.99%	48
Obreros	26.13%	27
Locadores	21.95%	23
TOTAL	**100.00%**	**104**

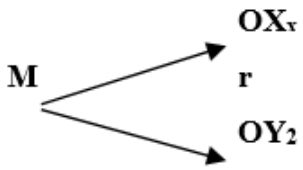
Fuente: Elaboración Propia

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios para la selección de personas entrevistadas y encuestadas fueron: i) que se encuentren viviendo en el distrito de Manantay, ii) grupo etario y ii) similar proporción de varones y mujeres. Para lo cual se contó con el padrón de trabajadores de la municipalidad de Manantay.

4.4. Diseño de la investigación

Se representa a través del siguiente diagrama:



En este esquema:

M : Es la muestra (MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY en la que se realizó el estudio

OX: (CLIMA ORGANIZACION),

OY: (PRODUCTIVIDAD LABORAL),

r : Esla relación que se establece entre las variables en estudio.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

- **Las técnicas de gabinete,** sirvieron para recopilar información para poder tener una base sólida en el aspecto teórico.
- **Las técnicas de campo**, sirvieron para hacer el levantamiento de información inicial y en la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la municipalidad de Manantay, aplicando así mismo:
    - **Observación:**
      Permitió describir el fenómeno en estudio en forma directa, utilizando básicamente la **observación**, elaborado de acuerdo a las necesidades de recolección de información acorde a lo planificado.
    - **Encuesta:**
      Sobre la base del **cuestionario** se podrá obtener diferentes datos de acuerdo a las variables establecidas y a las necesidades de acopio de información que permitirá estructurar el informe de la investigación.
    - **Estadística:**
      Esta técnica se utilizó para el tratamiento de datos, **aplicando la estadística descriptiva**, realizando un análisis, así como la elaboración de cuadros estadísticos y gráficos que reflejan los resultados obtenidos a través de la encuesta definida para la presente tesis.

- **Entrevista:**

  Mediante la **guía de entrevista**, se pudo tomar contacto con la realidad para recolectar información directa con los entrevistados seleccionados: así mismo se puede indicar que a través de esta técnica se logró advertir las dificultades que surjan durante el desarrollo de la presente investigación.

4.5.2. Instrumentos

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

En el anexo 3 se muestra los instrumentos, los cuales fueron validados; en su contenido, diseño y metodología. En nuestro caso estuvo a cargo del juicio de expertos; el instrumento estadístico pudo ser aplicado y está validado; asimismo, obtiene una confiabilidad promedio de 4, con base en la relevancia, coherencia, suficiencia y claridad. Los expertos fueron los siguientes profesionales:

- Mg. Freddy Elar Ferrari Fernández Profesional Titulado de la Facultad de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Privada del Norte-Trujillo, con el Grado de Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa de la Universidad Alas Peruanas y Con Certificación Internacional Microsoft, Docente Ordinario de la Carrera Profesional de Ingeniería de Sistemas – UNU. Con sentido de responsabilidad, orden empeño, puntualidad, honradez. Buenas relaciones a nivel interpersonal y con la capacidad de Identificar, formular y resolver problemas de ingeniería, metódico, creativo.
- Mg. Cesar Augusto Agurto Cherre Profesional

titulado de la Facultad de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Privada del Norte de Trujillo, con Maestría en Docencia Universitaria y Gestión Educativa y con Doctorado concluido en Ingeniería de Sistemas, Profesional con experiencia en el campo laboral tanto privado como estatal, docente universitario desde el 2009 hasta la actualidad.

- Mg. Euclides Panduro Padilla Profesional Titulado de la Facultad de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Privada Huánuco – Huánuco, con más 08 años experiencia en Gestión de tecnologías de la Información en el sector público, con el Grado de Maestro en Gestión de Tecnologías de información, con certificación Internacional Microsoft en Windows Server. Me motiva el conocimiento, investigación y difusión de temas actuales relacionados al campo de la tecnología.
- Mg. Arturo Yupanqui Villanueva Ingeniero de sistemas y computación con 16 años de experiencia profesional en el ámbito académico y administrativo de la educación universitaria. Implementando unidades didácticas propias, adaptadas a las necesidades de promover y estimular el continuo mejoramiento educativo de los estudiantes. Gran capacidad de trabajo de equipo y comunicación efectiva.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La evaluación positiva desarrollada por los cuatro expertos cada uno de ellos ejerciendo su profesión

y con el análisis aplicando la estadística cuantitativa, apoyaron en presentar un marco teórico con sólidas bases científicas de tal manera de poder reconocer la confiabilidad del instrumento estadístico.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

- **presentación**:

  Los datos recolectados por aplicación de los métodos, técnicas e instrumentos de investigación para el recojo de datos fueron registrados y procesados, para ser presentados en cuadros y gráficos, para el análisis e interpretación respectiva.

- **Procesamiento:**

  Los cuadros y gráficos que se presentaron son el resultado de la aplicación de fórmulas estadísticas cuantitativas, a la aplicación del instrumento estadístico, sirviendo para determinar si existió o no diferencias significativas entre la hipótesis planteada en la investigación y los resultados del procesamiento de la información recolectada.

4.7. Aspectos éticos

Debemos señalar que el consentimiento informado no aplica en la presente investigación porque no se interviene con la vida de las personas ni animales.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

TABLA N° 3

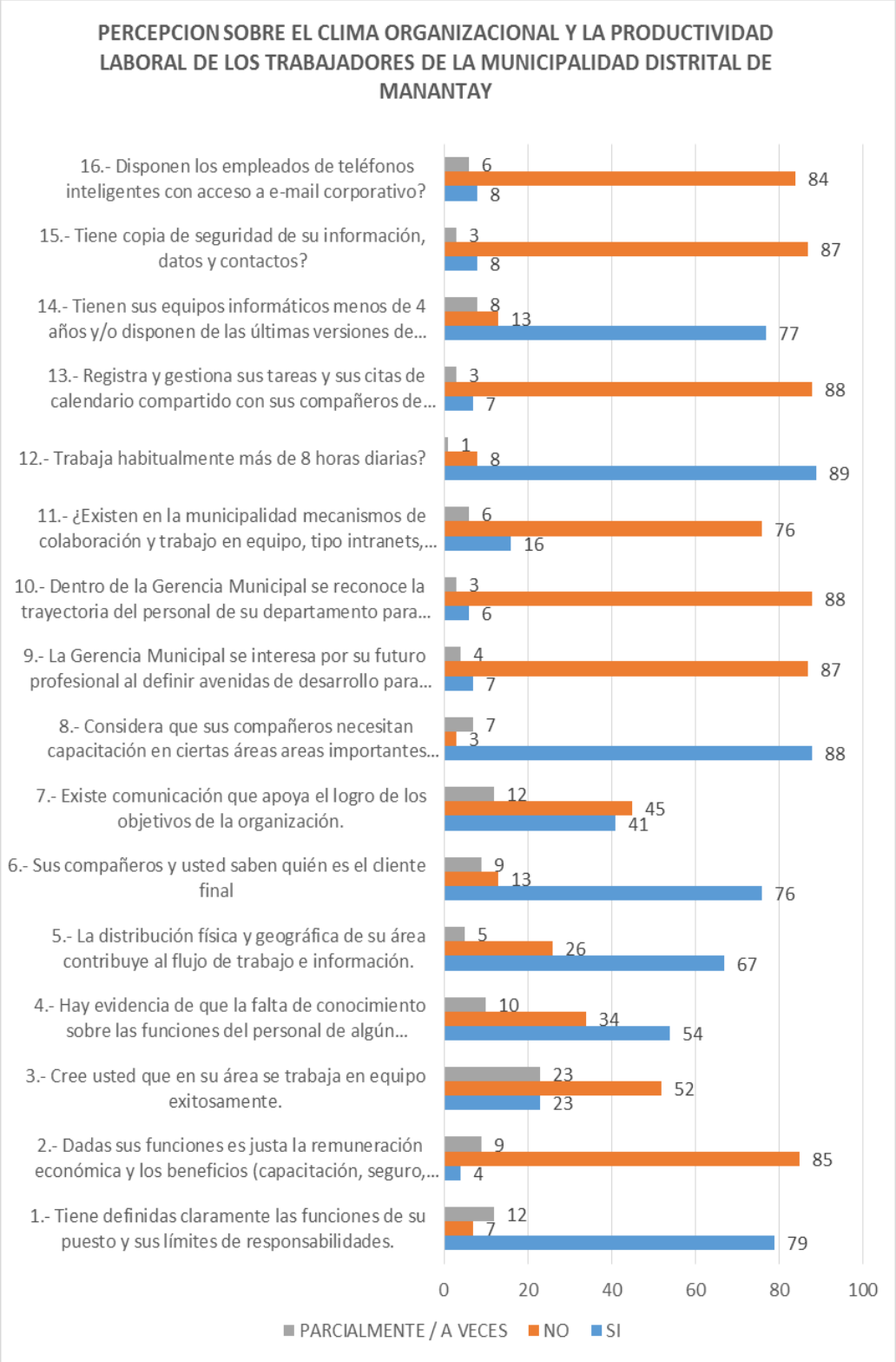
"PERCEPCIÓN SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY"

PREGUNTAS	SI	NO	PARCIALMENTE / A VECES
1.- Tiene definidas claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades.	79	7	12
2.- Dadas sus funciones es justa la remuneración económica y los beneficios (capacitación, seguro, prestaciones) que recibe.	4	85	9
3.- Cree usted que en su área se trabaja en equipo exitosamente.	23	52	23
4.- Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones del personal de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes.	54	34	10
5.- La distribución física y geográfica de su área contribuye al flujo de trabajo e información.	67	26	5
6.- Sus compañeros y usted saben quién es el cliente final	76	13	9
7.- Existe comunicación que apoya el logro de los objetivos de la organización.	41	45	12
8.- Considera que sus compañeros necesitan capacitación en ciertas áreas importantes para este trabajo.	88	3	7
9.- La Gerencia Municipal se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para usted (capacitación, plan de carrera, etc.)	7	87	4

10.- Dentro de la Gerencia Municipal se reconoce la trayectoria del personal de su departamento para ser promovidos.	6	88	3
11.- ¿Existen en la municipalidad mecanismos de colaboración y trabajo en equipo, tipo intranets, almacenes de datos, etc?	16	76	6
12.- Trabaja habitualmente más de 8 horas diarias?	89	8	1
13.- Registra y gestiona sus tareas y sus citas de calendario compartido con sus compañeros de proyecto/trabajo de una forma sistemática?	7	88	3
14.- Tienen sus equipos informáticos menos de 4 años y/o disponen de las últimas versiones de sistemas y aplicaciones ofimáticas?	77	13	8
15.- Tiene copia de seguridad de su información, datos y contactos?	8	87	3
16.- Disponen los empleados de teléfonos inteligentes con acceso a e-mail corporativo?	8	84	6

FUENTE: Encuesta desarrollada a los trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay.

GRÁFICO N° 4


PERCEPCION SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
16.- Disponen los empleados de teléfonos inteligentes con acceso a e-mail corporativo?
6
84
8
15.- Tiene copia de seguridad de su información, datos y contactos?
3
87
8
14.- Tienen sus equipos informáticos menos de 4 años y/o disponen de las últimas versiones de...
8
13
77
13.- Registra y gestiona sus tareas y sus citas de calendario compartido con sus compañeros de...
3
88
7
12.- Trabaja habitualmente más de 8 horas diarias?
1
8
89
11.- ¿Existen en la municipalidad mecanismos de colaboración y trabajo en equipo, tipo intranets,...
6
76
16
10.- Dentro de la Gerencia Municipal se reconoce la trayectoria del personal de su departamento para...
3
88
6
9.- La Gerencia Municipal se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para...
4
87
7
8.- Considera que sus compañeros necesitan capacitación en ciertas áreas areas importantes...
7
3
88
7.- Existe comunicación que apoya el logro de los objetivos de la organización.
12
45
41
6.- Sus compañeros y usted saben quién es el cliente final
9
13
76
5.- La distribución física y geográfica de su área contribuye al flujo de trabajo e información.
5
26
67
4.- Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones del personal de algún...
10
34
54
3.- Cree usted que en su área se trabaja en equipo exitosamente.
23
52
23
2.- Dadas sus funciones es justa la remuneración económica y los beneficios (capacitación, seguro,...
9
85
4
1.- Tiene definidas claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades.
12
7
79
0
20
40
60
80
100
PARCIALMENTE / A VECES
NO
SI

ANÁLISIS:

EL 80.61% de los trabajadores indica que tiene definidas claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades; el 86.73% de ellos indica que dadas sus funciones es justa la remuneración económica y los beneficios (capacitación, seguro, prestaciones) que recibe; mientras que el 21.47% cree que en su área se trabaja en equipo exitosamente; el 55.10% sostiene que hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones del personal de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes; así mismo, los trabajadores en un 68.37% han indicado que la distribución física y geográfica de su área contribuye al flujo de trabajo e información; e. 77.55% sostiene que sus compañeros y el saben quién es el cliente final; e. 41.84% ha indicado que existe comunicación que apoya el logro de los objetivos de la organización. El 89.80% considera que sus compañeros necesitan capacitación en ciertas áreas importantes para este trabajo.

La apreciación que tienen los trabajadores respecto a que si la Gerencia Municipal se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para usted (capacitación, plan de carrera, etc.) es un 88.78% que no; así mismo el 89.90% indica que dentro de la Gerencia Municipal no se reconoce la trayectoria del personal de su departamento para ser promovidos; el 77.55% indica que no existen en la municipalidad mecanismos de colaboración y trabajo en equipo, tipo intranets, almacenes de datos, etc. así mismo el 90.82% indica que trabaja habitualmente más de 8 horas diarias; el 89.90% de los trabajadores no registra y gestiona sus tareas y sus citas de calendario compartido con sus compañeros de proyecto/trabajo de una forma sistemática. El 78.57% de los encuestados dica que tienen sus equipos informáticos tienen más de 4 años y no disponen de las últimas versiones de sistemas y aplicaciones ofimáticas; el 88.78% de los encuestados no tienen copia de seguridad de su información, datos y contactos y finalmente el 85.71% no disponen de teléfonos inteligentes con acceso a e-mail corporativo.

INTERPRETACIÓN:

De los datos presentados podemos definir qué, la motivación influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, uno de las formas es con un sueldo justo de acuerdo a sus funciones, con equipos actualizados y que se l reconozca sus trayectorias.

La gestión participativa influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, esto incluye una comunicación transversal en todas las áreas y mecanismos de colaboración y trabajo en equipo.

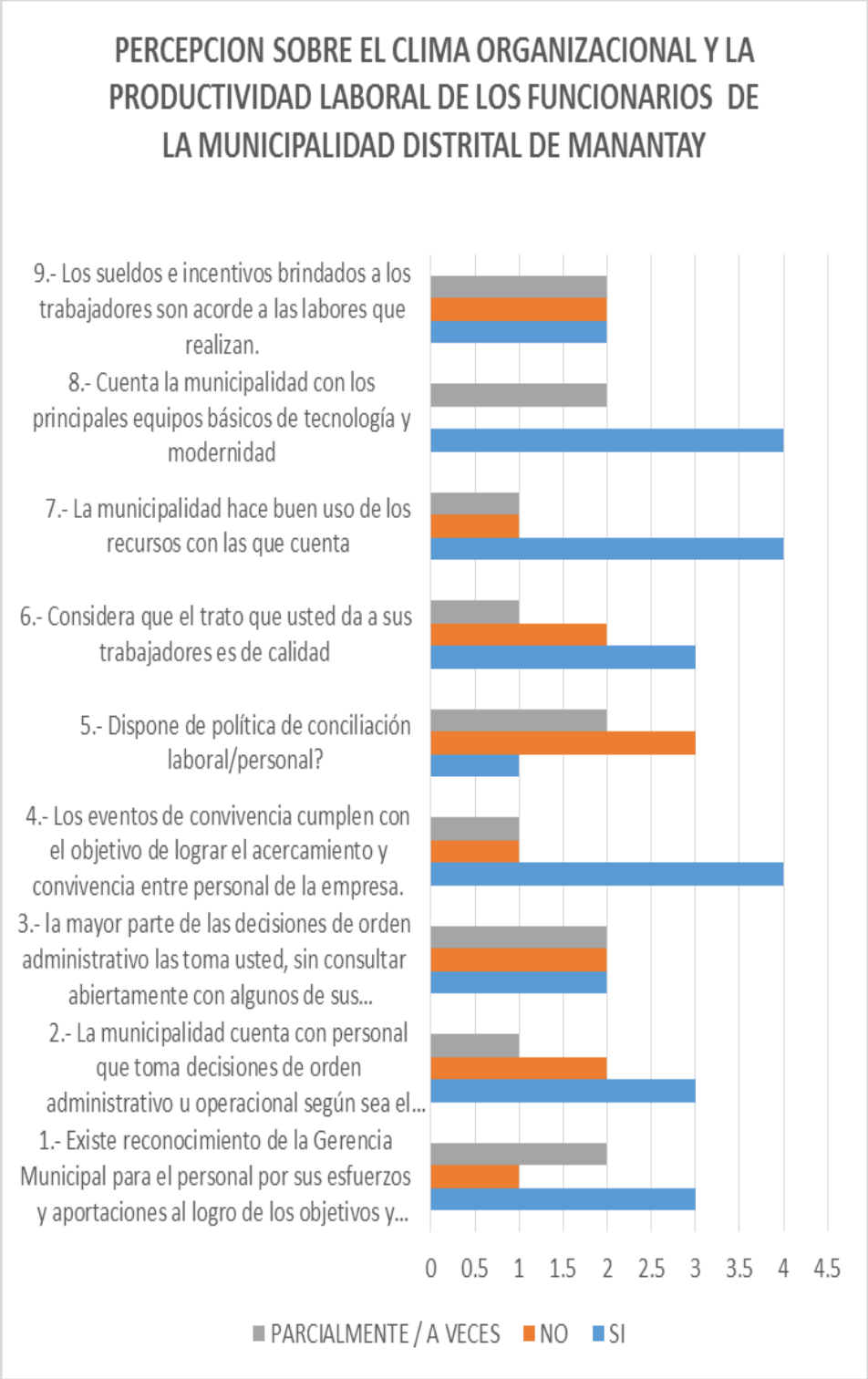
TABLA N° 5

"PERCEPCIÓN SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY"

PREGUNTAS	SI	NO	PARCIALMENTE / A VECES
1.- Existe reconocimiento de la Gerencia Municipal para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la organización.	3	1	2
2.- La municipalidad cuenta con personal que toma decisiones de orden administrativo u operacional según sea el caso sin consultar al jefe inmediato.	3	2	1
3.- la mayor parte de las decisiones de orden administrativo las toma usted, sin consultar abiertamente con algunos de sus trabajadores.	2	2	2
4.- Los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y convivencia entre personal de la empresa.	4	1	1
5.- Dispone de política de conciliación laboral/personal?	1	3	2
6.- Considera que el trato que usted da a sus trabajadores es de calidad	3	2	1
7.- La municipalidad hace buen uso de los recursos con las que cuenta	4	1	1
8.- Cuenta la municipalidad con los principales equipos básicos de tecnología y modernidad	4	0	2
9.- Los sueldos e incentivos brindados a los trabajadores son acorde a las labores que realizan.	2	2	2

FUENTE: Encuesta desarrollada a los funcionarios de la municipalidad distrital de Manantay.

GRÁFICO N° 5


PERCEPCION SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY
9.- Los sueldos e incentivos brindados a los trabajadores son acorde a las labores que realizan.
8.- Cuenta la municipalidad con los principales equipos básicos de tecnología y modernidad
7.- La municipalidad hace buen uso de los recursos con las que cuenta
6.- Considera que el trato que usted da a sus trabajadores es de calidad
5.- Dispone de política de conciliación laboral/personal?
4.- Los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y convivencia entre personal de la empresa.
3.- la mayor parte de las decisiones de orden administrativo las toma usted, sin consultar abiertamente con algunos de sus...
2.- La municipalidad cuenta con personal que toma decisiones de orden administrativo u operacional según sea el...
1.- Existe reconocimiento de la Gerencia Municipal para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y...
0 0.5 1 1.5 2 2.5 3 3.5 4 4.5
PARCIALMENTE / A VECES
NO
SI

ANÁLISIS

El 50% de los funcionarios sostiene que existe reconocimiento de la Gerencia Municipal para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la organización y que la cuenta con personal que toma decisiones de orden administrativo u operacional según sea el caso sin consultar al jefe inmediato, el 33% de los encuestados sostiene que la mayor parte de las decisiones de orden administrativo las toma, sin consultar abiertamente con algunos de sus trabajadores; así mismo el 66.67% de los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y convivencia entre personal de la empresa. El 50% de los funcionarios dispone de política de conciliación laboral/personal, mientras que el 50% de ellos considera que el trato que da a sus trabajadores es de calidad; el 66.67% de los funcionarios cree que la municipalidad hace buen uso de los recursos con las que cuenta y cuenta con los principales equipos básicos de tecnología y modernidad, finalmente el 33.33% de los funcionarios indica que los sueldos e incentivos brindados a los trabajadores son acorde a las labores que realizan.

INTERPRETACIÓN:

De la información mostrada podemos sostener que los conflictos laborales influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, ya que no se tiene una política de conciliación laboral/personal, por ello que los trabajadores han manifestado que solo el 23.47% desarrolla un trabajo en equipo.

La paz y armonía laboral influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, por lo que los funcionarios procuran desarrolla eventos de convivencia y acercamiento entre el personal de la municipalidad; para mejorar sus actitudes laborales y por ende la productividad de la Municipalidad Distrital de Manantay.

5.2. Análisis interferencial y/o contrastación de hipótesis

En las tablas anteriores se puede observar el comportamiento del clima organizacional y la productividad en la Municipalidad Distrital de Manantay, donde se aprecia los indicadores sobre la influencia del clima organizacional en la productividad laboral de los trabajadores, se puede apreciar que cuando el índice se incrementa, el nivel de productividad mejora, apreciándose que el índice que influye más bajo en los trabajadores es el índice 2 de la tabla 6, donde ellos no se sienten retribuidos económicamente por el trabajo realizado mientras que en la tabla 7, índice 5, de la apreciación de los funcionarios, se sostiene que no se tiene una política de conciliación entre los trabajadores; por lo que podemos afirmar que la creación de medios y espacios efectivos que generen un adecuado clima institucional **influye de modo significativo** en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, mejorando la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los contribuyentes.

Por lo que:

$$Ho: \quad p <= \quad 0{,}75$$
$$Hi: \quad p > \quad 0{,}75$$

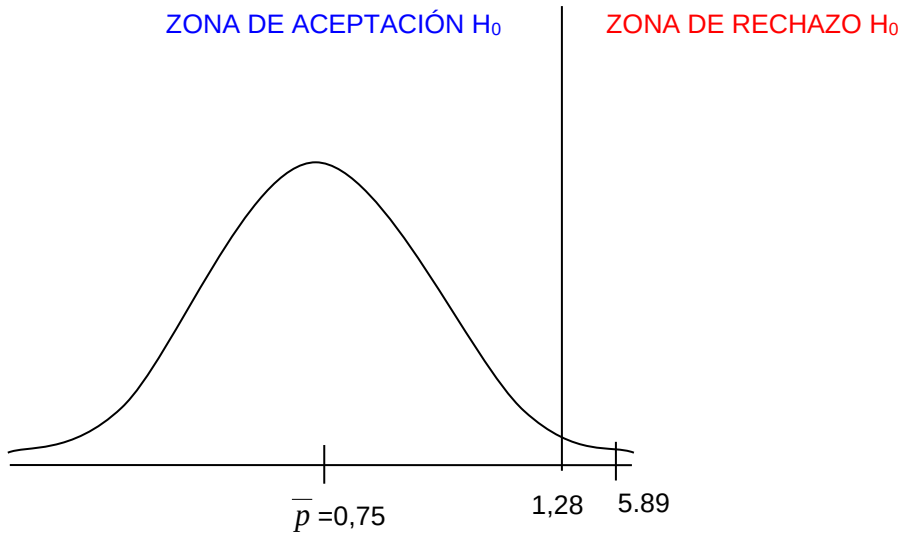
$$Z = \frac{p - \bar{p}}{\sigma}$$

$$\sigma = \sqrt{p*(1-p)/n}$$

$$\sigma = \sqrt{0{,}75*(1-0{,}75)/104} = 0{,}042$$

$$z = \frac{1.00 - 0{,}75}{0{,}042} = 5.89$$

Z = 5.89



En vista que el valor z cae en la Zona de Rechazo, tal cual se indica en la Curva Normal Standard, se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa, significando que más de un 44.50% que al generar un adecuado clima institucional este influye de modo significativo en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, mejorando la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los contribuyentes.

5.3. Discusión de resultados

Del procesamiento de las tablas anteriores podemos apreciar:

TABLA N° 6

Índices de la relación del clima organizacional y la productividad de la Municipalidad Distrital de Manantay - TRABAJADORES

FACTOR	INDICE
1.- Tiene definidas claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades.	0.81
2.- Dadas sus funciones es justa la remuneración económica y los beneficios (capacitación, seguro, prestaciones) que recibe.	0.04
3.- Cree usted que en su área se trabaja en equipo exitosamente.	0.23
4.- Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones del personal de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes.	0.55
5.- La distribución física y geográfica de su área contribuye al flujo de trabajo e información.	0.68
6.- Sus compañeros y usted saben quién es el cliente final	0.78
7.- Existe comunicación que apoya el logro de los objetivos de la organización.	0.42
8.- Considera que sus compañeros necesitan capacitación en ciertas áreas importantes para este trabajo.	0.90
9.- La Gerencia Municipal se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para usted (capacitación, plan de carrera, etc.)	0.07
10.- Dentro de la Gerencia Municipal se reconoce la trayectoria del personal de su departamento para ser promovidos.	0.06
11.- ¿Existen en la municipalidad mecanismos de colaboración y trabajo en equipo, tipo intranets, almacenes de datos, etc?	0.16
12.- Trabaja habitualmente más de 8 horas diarias?	0.91
13.- Registra y gestiona sus tareas y sus citas de calendario compartido con sus compañeros de proyecto/trabajo de una forma sistemática?	0.07
14.- Tienen sus equipos informáticos menos de 4 años y/o disponen de las últimas versiones de sistemas y aplicaciones ofimáticas?	0.79
15.- Tiene copia de seguridad de su información, datos y contactos?	0.08
16.- Disponen los empleados de teléfonos inteligentes con acceso a e-mail corporativo?	0.08
PROMEDIO	0.41

TABLA N° 7

Índices de la relación del clima organizacional y la productividad de la Municipalidad Distrital de Manantay – FUNCIONARIOS.

FACTOR	INDICE
1.- Existe reconocimiento de la Gerencia Municipal para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la organización.	0.50
2.- La municipalidad cuenta con personal que toma decisiones de orden administrativo u operacional según sea el caso sin consultar al jefe inmediato.	0.50
3.- la mayor parte de las decisiones de orden administrativo las toma usted, sin consultar abiertamente con algunos de sus trabajadores.	0.33
4.- Los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y convivencia entre personal de la empresa.	0.67
5.- Dispone de política de conciliación laboral/personal?	0.17
6.- Considera que el trato que usted da a sus trabajadores es de calidad	0.50
7.- La municipalidad hace buen uso de los recursos con las que cuenta	0.67
8.- Cuenta la municipalidad con los principales equipos básicos de tecnología y modernidad	0.67
9.- Los sueldos e incentivos brindados a los trabajadores son acorde a las labores que realizan.	0.33
PROMEDIO	0.48

CONCLUSIONES

- **CONCLUSION PRINCIPAL**

  Se ha podido demostrar que la creación de medios y espacios efectivos que generen un adecuado clima institucional influye de modo significativo en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, mejorando la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los contribuyentes, cuando el índice del clima institucional mejora, la productividad mejora; tal como lo hemos visto en la Tabla N° 6 y 7.

- **CONCLUSIONES ESPECÍFICAS**
  - Se ha podido demostrar que La motivación influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, la motivación se da desde el trabajo en equipo, comunicación integral, reconocimiento de la trayectoria del personal y dotación de equipo tecnológicos, tal como se ha demostrado en la Tabla N° 4.
  - El índice de la **gestión participativa** influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, como es el trabajo en equipo y la documentación de las actividades para ser compartido como se ha podido ver en la tala N° 5.
  - Los **conflictos laborales** influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, pudiendo afirmar que la productividad mejora al contar con políticas de conciliación laboral /personal y las actividades de convivencia y acercamiento entre los trabajadores y funcionarios tal como se ha podido ver en la Tabla N°5
  - La **paz y armonía laboral** influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, esto se ha podido corroborar que cuando se trabaja en equipo, y una comunicación integral hace que la Municipalidad trabaje con eficiencia y eficacia.
  - La **actitud** l**aboral** influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, esto se ha podido demostrar en la tabla N° 5, cuando vemos los índices del trato a los trabajadores y la participación de la toma de decisiones más importantes en forma colectiva, como se puede apreciar en la Tabla N° 4.

SUGERENCIAS

- Desarrollar actividades que puedan acortar la brecha de desconfianza entre los trabajadores y funcionarios, desarrollando proyectos colaborativos entre ellos.
- Desarrollar e implementar un proyecto integral de telecomunicaciones para interconectar todas las oficinas y compartir información.
- Planificar actividades de recreación para mejorar el clima organizacional de la municipalidad.
- Planificar capacitaciones especializarte para cada área de la municipalidad para poder capitalizar el conocimiento de nuestros colaboradores

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Goncalves, A. 2000, Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)

Hampton, R. 1989. Administration. Mc Graw Hill.

Koontz, H. y Wihrich H. 1988. Administración una perspectiva global. Mc Graw Hill.

Robbins, S. 1999. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.

Robbins, S. 1998. Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.

Achurry y Maldonado 1984. La participación del empleado en relación con su percepción del clima organizacional, un estudio exploratorio sobre calidad. Universidad católica de Colombia.

Espinoza 2006, " Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz.

Melia, J. & Peiro, J (1989) La Medida de la Satisfacción Laboral en Contextos Organizacionales. El Cuestionario de Satisfacción. Psocologemas, 5, 59- 74.

Altamira, J. (2008). Voltaire net. org. Recuperado el 29 de mayo de 2009,

Barrionuevo, L., & Bolatti, R. (1993). Comisión de estudios de costos del consejo profesional de ciencias económicas de la capital federal Argentina. Argentina.

Bunge, M. (2005). Buscar la filosofía en las ciencias sociales. México: Siglo XXI editores s.a. de c.v.

Neuner, J. 1995. Contabilidad de Costos, Principios y Práctica Tomo I, Segunda Edición, Editorial Limusa S.A. De CV, Grupo Noriega Editores.

Gitlow, H., 1991, *Planificando Para La Calidad, la Productividad y una Posición Competitiva* (R. A. INC., Trans.). México: Ventura Ediciones, S.A. de C.V.

REFERENCIAS ELECTRONICAS:

- (http://www.monografias.com/trabajos68/factoresclima-organizacional-empresa-automotriz/factores-clima-organizacional-empresaautomotriz3.shtml).
- https://bibliotecadigital.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/66959/1/propuesta_creacion_instrumento.pdf
- file:///C:/Users/User/Downloads/Vol1-No5%20(4).pdf
- http://www.voltairenet.org/article156045.html

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES				
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la creación de medios y espacios efectivos que generen un adecuado clima organizacional influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay mejorando la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios donde los usuarios perciben mejora en la calidad del servicio tanto en cantidad, continuidad, costo y cobertura requerida? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** • ¿Cuál es el porcentaje de influencia de la motivación en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay? • ¿Cuál es el porcentaje de influencia de la gestión participativa en la productividad laboral de los trabajadores de la	**OBJETIVO GENERAL** Demostrar la influencia del Clima Institucional en la Productividad Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Manantay durante el año 2014 **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** 1- Determinar el porcentaje de influencia de la motivación en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay. 2- Establecer el porcentaje de influencia de la gestión participativa en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay. 3- Precisar el porcentaje de influencia de los conflictos laborales en la productividad de los	**HIPÓTESIS GENERAL** Ha: La creación de medios y espacios efectivos que generen un adecuado clima institucional influye de modo significativo en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, mejorando la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a los contribuyentes. **HIPÓTESIS ESPECIFICAS** • La motivación influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay. • La gestión participativa influye en la productividad laboral de los	**V.I** Clima Organizacional	Motivación	-Liderazgo -Participación Reconocimiento	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	**Tipo de investigación** Descriptivo explicativo **Diseño** No experimental. Correlacional. **Tratamiento de datos** Análisis estadísticos **Recolección de datos** Encuestas. Análisis documental.
				Gestión Participativa	-Trabajo en equipo -Aprendizaje en equipo -Misión compartida -Visión compartida -Valores compartidos		
				Conflictos Laborales	-Abuso de Autoridad -Derechos Laborales Conflicto intereses		
				Paz y Armonía Social	-Grado de cooperación -Grado de concertación Grado de coordinación		
				Actitud Laboral	-Nivel de identificación -Nivel de Compromiso -Nivel de Productividad		
				Productividad Operacional	Captación. Tratamiento Control de calidad. Distribución.		

Municipalidad Distrital de Manantay? • ¿Cuál es el porcentaje de influencia de los conflictos laborales en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay? • ¿Cuál es el porcentaje de influencia de la paz y armonía laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay? • ¿Cuál es el porcentaje de influencia de la actitud laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay?	trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay. 4- Dar a conocer el porcentaje de influencia de la paz y armonía laboral en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay 5- Mencionar el porcentaje de influencia de la actitud laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.	trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay. • Los conflictos laborales influyen en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay. • La paz y armonía laboral influye en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay • La actitud laboral influye en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.	**V.D.** Productividad laboral	Productividad Comercial	Atención al cliente. Comercialización. Facturación. Cobranza.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	
				Productividad Financiera	Costos Presupuestos Liquidez Rentabilidad		
				Productividad administrativa	Personal Logística Infraestructura		
				Productividad Social	Acreditación Legitimidad Contribución.		

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID: _____ **FECHA:**

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y L APRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

OBJETIVO: Demostrar la influencia del **Clima Institucional** en la **Productividad Laboral** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2014.

INVESTIGADOR: MARCO ANTONIO DEL AGUILA PINEDO

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante:_____

Firma del investigador responsable:_____

Huánuco, 2015

ANEXO 03

CUESTIONARIOS PARA LOS TRABAJADORES

"UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO"

ESCUELA DE POSGRADO

1.- Tiene definidas claramente las funciones de su puesto y sus límites de responsabilidades.

SI NO PARCIALMENTE

2.- Dadas sus funciones es justa la remuneración económica y los beneficios (capacitación, seguro, prestaciones) que recibe.

SI NO EN PARTE

3.- Cree usted que en su área se trabaja en equipo exitosamente.

SI NO PARCIALMENTE

4.- Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones del personal de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes.

SI NO A VECES

5.- La distribución física y geográfica de su área contribuye al flujo de trabajo e información.

SI NO PARCIALMENTE

6.- Hay evidencia de que la falta de conocimiento sobre las funciones del personal de algún departamento ha provocado quedar mal con los clientes.

SI NO A VECES

7.- Sus compañeros y usted saben quién es el cliente final

SI NO EN PARTE

8.- Existe comunicación que apoya el logro de los objetivos de la organización.

SI NO PARCIALMENTE

9.- Considera que sus compañeros necesitan capacitación en ciertas áreas importantes para este trabajo.

SI NO EN PARTE

10.- La Gerencia Municipal se interesa por su futuro profesional al definir avenidas de desarrollo para usted (capacitación, plan de carrera, etc.)

SI NO A VECES

11.- Dentro de la Gerencia Municipal se reconoce la trayectoria del personal de su departamento para ser promovidos.

SI NO EN PARTE

12.- ¿Existen en la municipalidad mecanismos de colaboración y trabajo en equipo, tipo intranets, almacenes de datos, etc?

SI NO PARCIALMENTE

13.- Trabaja habitualmente más de 8 horas diarias?

SI NO A VECES

14.- Registra y gestiona sus tareas y sus citas de calendario compartido con sus compañeros de proyecto/trabajo de una forma sistemática?

SI NO A VECES

15.- Tienen sus equipos informáticos menos de 4 años y/o disponen de las últimas versiones de sistemas y aplicaciones ofimáticas?

SI NO PARCIALMENTE

16.- Tiene copia de seguridad de su información, datos y contactos?

SI NO EN PARTE

17.- Disponen los empleados de teléfonos inteligentes con acceso a e-mail corporativo?

SI NO EN PARTE

ANEXO 04

CUESTIONARIO PARA LOS FUNCIONARIOS

"UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO"

ESCUELA DE POSGRADO

1.- Existe reconocimiento de la Gerencia Municipal para el personal por sus esfuerzos y aportaciones al logro de los objetivos y metas de la organización.

SI NO A VECES

2.- La municipalidad cuenta con personal que toma decisiones de orden administrativo u operacional según sea el caso sin consultar al jefe inmediato.

SI NO A VECES

3.- la mayor parte de las decisiones de orden administrativo la toma usted, sin consultar abiertamente con algunos de sus trabajadores.

SI NO A VECES

4.- Los eventos de convivencia cumplen con el objetivo de lograr el acercamiento y convivencia entre personal de la empresa.

SI NO PARCIALMENTE

5.- Dispone de política de conciliación laboral/personal?

SI NO EN PARTE

6.- Considera que el trato que usted da a sus trabajadores es de calidad

SI NO PARCIALMENTE

7.- La municipalidad hace buen uso de los recursos con las que cuenta

SI NO EN PARTE

8.- Cuenta la municipalidad con los principales equipos básicos de tecnología y modernidad

SI NO PARCIALMENTE

9.- Los sueldos e incentivos brindados a los trabajadores son acorde a las labores que realizan.

SI NO EN PARTE

ANEXO 05

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY"
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Nombre del experto: Mg. Freddy Elar Ferrari Fernández

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Motivación	- Liderazgo - Participación - Reconocimiento	4	4	4	4
Gestión Participativa **Conflictos Laborales**	- Trabajo en equipo - Aprendizaje en equipo - Misión compartida - Visión compartida - Valores compartidos ---------- - Abuso de Autoridad - Derechos Laborales - Conflicto intereses	4	4	4	4
Paz y Armonía Social **Actitud Laboral**	- Grado de cooperación - Grado de concertación - Grado de coordinación - Nivel de identificación - Nivel de Compromiso - Nivel de Productividad	4	4	4	4
Productividad Operacional	- Captación - Tratamiento - Control de Calidad - Distribución	4	4	4	4
Productividad Comercial	- Atención al Cliente - Comercialización - Medición - Facturación - Cobranzas	4	4	4	4
Productividad Financiera	- Costos - Presupuesto - Liquidez - Rentabilidad	4	4	4	4
Productividad Administrativa	- Personal - Logística - Infraestructura	4	4	4	4
Productividad Social	- Acreditación Social - Legitimidad - Contribución	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( )

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

Ing. Mg. Freddy Elar Ferrari Fernández
UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DOCENTE

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY”
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Nombre del experto: Mg. Cesar Augusto Agurto Cherre

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Motivación	- Liderazgo - Participación - Reconocimiento	4	4	4	4
Gestión Participativa **Conflictos Laborales**	- Trabajo en equipo - Aprendizaje en equipo - Misión compartida - Visión compartida - Valores compartidos ---------- - Abuso de Autoridad - Derechos Laborales - Conflicto intereses	4	4	4	4
Paz y Armonía Social **Actitud Laboral**	- Grado de cooperación - Grado de concertación - Grado de coordinación - Nivel de identificación - Nivel de Compromiso - Nivel de Productividad	4	4	4	4
Productividad Operacional	- Captación - Tratamiento - Control de Calidad - Distribución	4	4	4	4
Productividad Comercial	- Atención al Cliente - Comercialización - Medición - Facturación - Cobranzas	4	4	4	4
Productividad Financiera	- Costos - Presupuesto - Liquidez - Rentabilidad	4	4	4	4
Productividad Administrativa	- Personal - Logística - Infraestructura	4	4	4	4
Productividad Social	- Acreditación Social - Legitimidad - Contribución	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( )

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

Ing. Mg. Cesar Augusto Agurto Cherre
DOCENTE - UNU

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY”
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Nombre del experto: Mg. Euclides Panduro Padilla

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Motivación	- Liderazgo - Participación - Reconocimiento	4	4	4	4
Gestión Participativa **Conflictos Laborales**	- Trabajo en equipo - Aprendizaje en equipo - Misión compartida - Visión compartida - Valores compartidos ---------- - Abuso de Autoridad - Derechos Laborales - Conflicto intereses	4	4	4	4
Paz y Armonía Social **Actitud Laboral**	- Grado de cooperación - Grado de concertación - Grado de coordinación - Nivel de identificación - Nivel de Compromiso - Nivel de Productividad	4	4	4	4
Productividad Operacional	- Captación - Tratamiento - Control de Calidad - Distribución	4	4	4	4
Productividad Comercial	- Atención al Cliente - Comercialización - Medición - Facturación - Cobranzas	4	4	4	4
Productividad Financiera	- Costos - Presupuesto - Liquidez - Rentabilidad	4	4	4	4
Productividad Administrativa	- Personal - Logística - Infraestructura	4	4	4	4
Productividad Social	- Acreditación Social - Legitimidad - Contribución	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( )

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

MsC. Euclides Panduro Padilla
DOCENTE - UNU

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY”
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Nombre del experto: Mg. Arturo Yupanqui Villanueva

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	INDICADORES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Motivación	- Liderazgo - Participación - Reconocimiento	4	4	4	4
Gestión Participativa **Conflictos Laborales**	- Trabajo en equipo - Aprendizaje en equipo - Misión compartida - Visión compartida - Valores compartidos ---------- - Abuso de Autoridad - Derechos Laborales - Conflicto intereses	4	4	4	4
Paz y Armonía Social **Actitud Laboral**	- Grado de cooperación - Grado de concertación - Grado de coordinación - Nivel de identificación - Nivel de Compromiso - Nivel de Productividad	4	4	4	4
Productividad Operacional	- Captación - Tratamiento - Control de Calidad - Distribución	4	4	4	4
Productividad Comercial	- Atención al Cliente - Comercialización - Medición - Facturación - Cobranzas	4	4	4	4
Productividad Financiera	- Costos - Presupuesto - Liquidez - Rentabilidad	4	4	4	4
Productividad Administrativa	- Personal - Logística - Infraestructura	4	4	4	4
Productividad Social	- Acreditación Social - Legitimidad - Contribución	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( )

En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

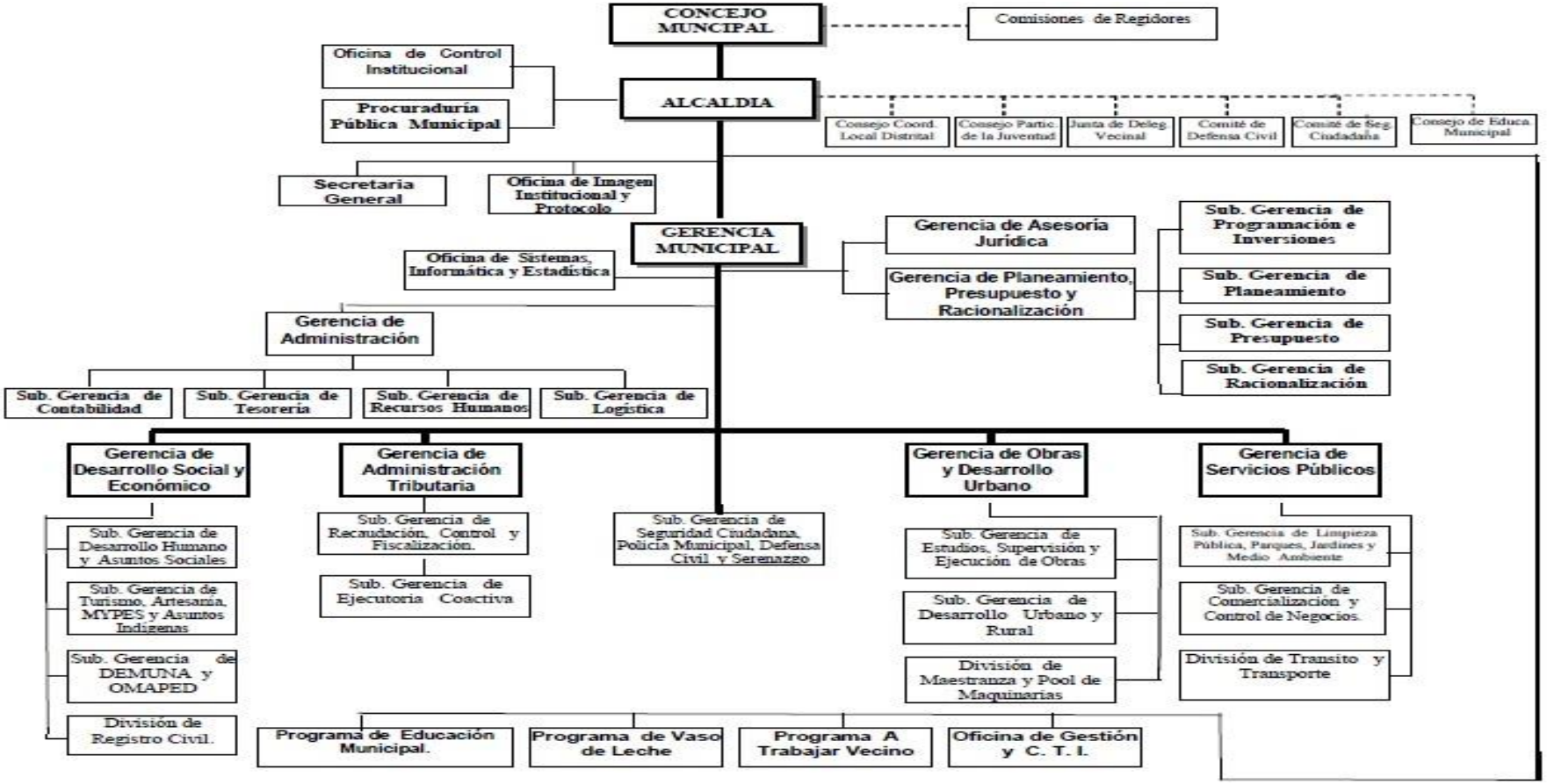
DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

Mg. Arturo Yupanqui Villanueva
DOCENTE - UNU

ANEXO 06

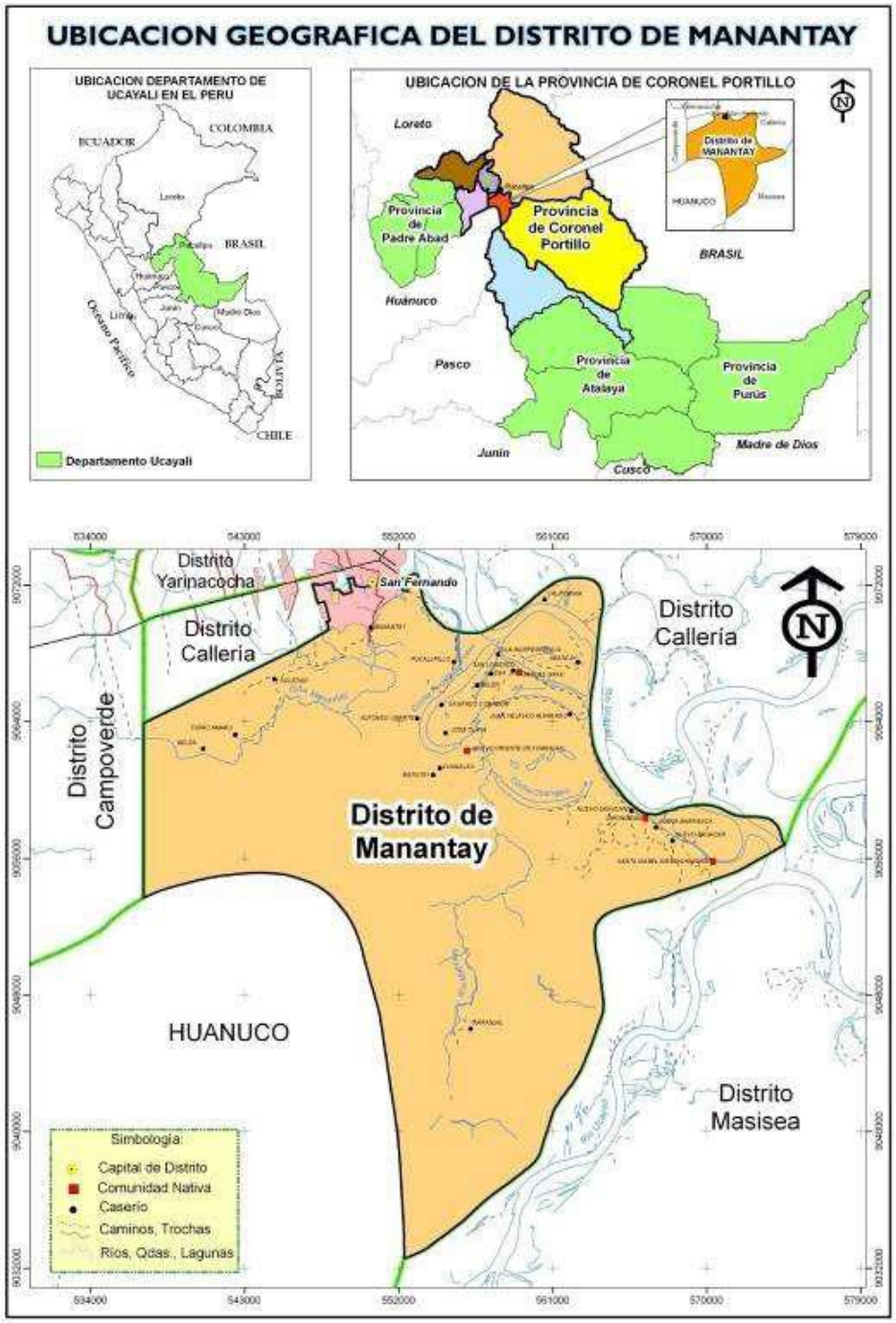
Estructura de la Municipalidad Distrital de Manantay



Fuente: Manual de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Manantay

ANEXO 07

Ubicación Geográfica de la Municipalidad Distrital de Manantay



NOTA BIOGRÁFICA

Marco Antonio del Aguila Pinedo, natural de la ciudad de Puerto Callao Distrito de Yarinacocha / Provincia de Coronel Portillo Departamento de Ucayali, nació el 10 de febrero del año 1970. Sus padres son Don Porfirio del Aguila Aguilar y Doña Doris Pinedo de Del Aguila.

Es Lic. En Administración abocado al trabajo en la gestión pública con más de diez años de experiencias en dicho rubro.

Sus estudios los realizó en el C.E. 64096 del distrito de Yarinacocha, los estudios secundarios en la Institución Educativa "Colegio Nacional de Yarinacocha" ambas en la ciudad de Pucallpa y los estudios universitarios en la "Universidad Católica los Ángeles de Chimbote", de la ciudad de Ancash.

La labor profesional que desempeño el autor ha sido en el ámbito del sector público en la ciudad de Pucallpa Departamento de Ucayali.

Actualmente, viene laborando en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de la Ciudad de Lima. Es especialista del Programa de Complementación Alimentaria PCA de la mencionada institución en el departamento de Ucayali.

Su vocación es de servicio a la comunidad, sobre todo con las Organizaciones Sociales de base del Departamento de Ucayali.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Huánuco - Perú
ESCUELA DE POSTGRADO
Campus Universitario, Pabellón V Block "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el auditorio del local Av. Aeropuerto Mz."D" Lt. 7, – Sección Pucallpa, de la Escuela de Postgrado, siendo las **10:45 a.m.**, del día **sábado 26.DIC.15**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Reynaldo Ostos Miraval	Presidente
Dr. Abimael Adam Francisco Paredes	Secretario
Dr. Rosario Vargas Roncal	Vocal

El aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Don Marco Antonio DEL AGUILA PINEDO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY".**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.
Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrísta la Nota de... CATORCE ..... (14)

Equivalente ha ....APROBADO....., por lo que se recomienda .....
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman la presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las..11:30.. Horas del...26... de...DICIEMBRE... de 2015.

.....
PRESIDENTE
DNI Nº ...22420161...

.....
SECRETARIO
DNI Nº ...22498088...

.....
VOCAL
DNI Nº ...22412064...

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: ***CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY,*** *realizado por la Maestrista en Gerencia Pública* ***Marco Antonio DEL AGUILA PINEDO,*** *cuenta con un* ***índice de similitud de 18%*** *verificable en el Reporte de Originalidad del software* ***Turnitin****. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor de 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.*

Cayhuayna, 04 de julio de 2022.

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" ESCUELA DE POSGRADO DIRECTOR HUÁNUCO

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: DEL AGUILA PINEDO, MARCO ANTONIO

DNI: 00075742 **Correo electrónico:** mdelaguila1002@gmail.com

Teléfono de casa: **Celular:** 961949137 **Oficina:**

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	**GERENCIA PÚBLICA**
Mención:	

Grado obtenido:

MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año ( ) 2 años ( ) 3 años ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 26/07/2022

Firma del autor