

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**Clima laboral y productividad de los trabajadores en la**  
**Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025**

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado(a) en Administración

**Autores:**

García Rosales, Richar Rolando

Código ORCID: 0009-0003-0684-0959

Huanuco Guerrero, Gloria Margarita

Código ORCID: 0009-0006-7869-426X

**Asesor:**

Dr. Martos Ramírez, Lucio Carlos

Código ORCID: 0000-0002-2732-6452

**Huaraz – Perú**

**2025**

## Índice general

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Índice general</b> .....             | <b>i</b>    |
| <b>Índice de tablas</b> .....           | <b>ii</b>   |
| <b>Palabras Clave</b> .....             | <b>iii</b>  |
| <b>Constancia de originalidad</b> ..... | <b>iv</b>   |
| <b>Título</b> .....                     | <b>vi</b>   |
| <b>Resumen</b> .....                    | <b>vii</b>  |
| <b>Abstract</b> .....                   | <b>viii</b> |
| <b>Introducción</b> .....               | <b>1</b>    |
| <b>Metodología</b> .....                | <b>19</b>   |
| <b>Resultados</b> .....                 | <b>24</b>   |
| <b>Análisis y Discusión</b> .....       | <b>33</b>   |
| <b>Conclusiones</b> .....               | <b>38</b>   |
| <b>Recomendaciones</b> .....            | <b>40</b>   |
| <b>Referencias bibliográficas</b> ..... | <b>42</b>   |
| <b>Anexos</b> .....                     | <b>50</b>   |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Correlación entre el clima laboral y productividad.....            | 25 |
| Tabla 2. Nivel del clima laboral.....                                       | 26 |
| Tabla 3. Nivel de la productividad.....                                     | 27 |
| Tabla 4. Correlación entre la realización personal y productividad.....     | 28 |
| Tabla 5. Correlación entre el involucramiento laboral y productividad ..... | 29 |
| Tabla 6. Correlación entre la supervisión y productividad .....             | 30 |
| Tabla 7. Correlación entre la comunicación y productividad .....            | 31 |
| Tabla 8. Correlación entre las condiciones laborales y productividad.....   | 32 |

### **Palabras Clave**

Clima laboral, productividad, administración.

### **Keywords**

Work climate, productivity, administration.

|                               |                           |
|-------------------------------|---------------------------|
| <b>Línea de investigación</b> | Administración            |
| <b>Área</b>                   | Ciencias Sociales         |
| <b>Sub – Área</b>             | Economía y negocios       |
| <b>Disciplina</b>             | Negocios y Administración |

## Constancia de originalidad



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima laboral y productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025**" del (a) estudiante: **GARCIA ROSALES RICHAR ROLANDO**, identificado(a) con Código N° **1410000120**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 14 de agosto de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima laboral y productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025**" del (a) estudiante: **HUANUCO GUERRERO GLORIA MARGARITA**, identificado(a) con Código N° **1417100283**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 25 de julio de 2025

 UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
  
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título**

**Clima laboral y productividad de los trabajadores en la Municipalidad  
distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025**

## **Resumen**

El propósito de la presente investigación fue: Analizar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025. La metodología de la investigación utilizada fue del tipo descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo constituida por 412 colaboradores de la institución, la muestra representativa se conformará de 199 trabajadores que laboran en la institución, y éstos se constituyeron en las unidades de análisis, La técnica empleada llegó a ser la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados que se obtuvieron con este estudio, fue la medición del nivel del clima laboral que se encontró en un nivel regular con un 28% y la productividad de los trabajadores en el nivel medio con un 22%, Además, se logró determinar la relación significativa entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores, la que tuvo su base en haber determinado el p-valor en 0.001 y el valor de Rho de Spearman en 0.800.

## **Abstract**

El propósito de la presente investigación fue: analizar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz, 2025. La metodología de la investigación utilizada fue del tipo descriptiva correlacional, con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo constituida por 412 colaboradores de la institución, la muestra representativa se conformará de 199 trabajadores que laboran en la institución, y éstos se constituyeron en las unidades de análisis, La técnica empleada llegó a ser la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados que se obtuvieron con este estudio, fue la medición del nivel del clima laboral que se encontró en un nivel regular con un 28% y la productividad de los trabajadores en el nivel medio con un 22%, Además, se logró determinar la relación significativa entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores, la que tuvo su base en haber determinado el p-valor en 0.001 y el valor de Rho de Spearman en 0.800.

## **Introducción**

Con relevancia lo que manifiesta Salazar (2025), en su estudio tuvo como objetivo principal analizar el efecto del clima organizacional sobre la productividad de los empleados en una empresa constructora de Lima durante el año 2024. La investigación empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental de tipo causal, utilizando instrumentos basados en escalas Likert aplicados a 55 trabajadores para evaluar condiciones laborales, motivación y comunicación organizacional. Los resultados revelaron una correlación positiva moderada ( $R=0.489$ ,  $p<0.001$ ) entre ambas variables, donde el clima organizacional explicó el 23.9% de la variabilidad en los niveles de productividad. Las dimensiones más influyentes resultaron ser la motivación ( $R=0.460$ ) y la comunicación organizacional ( $R=0.432$ ). La investigación concluyó que existe evidencia estadísticamente significativa de que un clima organizacional favorable incide positivamente en la productividad laboral. Como recomendaciones prácticas, se sugieren intervenciones para mejorar los sistemas de comunicación, los programas de motivación y las condiciones de trabajo, aunque se reconocen limitaciones como restricciones administrativas y el nivel de participación de los empleados en el estudio.

Lo resaltado por Mendoza (2025), en su investigación tuvo como objetivo principal examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores operativos de Coexa Cía. durante el año 2024. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Como instrumentos de medición, se utilizaron cuestionarios validados para evaluar ambas variables, aplicados a una muestra de 202 empleados seleccionados de una población total de 428. Los resultados obtenidos demostraron que el clima organizacional ejerce una influencia significativa en el rendimiento del personal, respaldado por altos niveles de confiabilidad (0.966 y 0.942) y una correlación fuerte según el coeficiente de Spearman ( $Rho = 0.873$ ). En conclusión, el estudio confirmó que un clima organizacional favorable está directamente asociado con un mejor desempeño laboral. Estos hallazgos resaltan la necesidad de desarrollar estrategias orientadas a optimizar el ambiente de

trabajo, lo que contribuiría a incrementar los niveles de productividad y competitividad de la organización.

Según lo referido por Bazán (2024), en su estudio contó con el objetivo en determinar cómo el clima laboral influye en la productividad de los empleados del laboratorio de larvas GABSO. Para lo cual se recurrió a la metodología no experimental con enfoque mixto (exploratorio, descriptivo y correlacional), aplicando entrevistas a directivos y encuestas Likert a trabajadores y clientes. La población y muestra considerados en el estudio fueron el personal del laboratorio GABSO y sus clientes. En los hallazgos se identificaron factores negativos como falta de capacitación, ausencia de incentivos y comunicación deficiente, que perjudican el ambiente laboral y el rendimiento. Permitiendo concluir que el clima laboral impacta directamente en la productividad, por lo que se recomiendan estrategias como capacitaciones continuas, talleres de comunicación e incentivos para mejorar ambos aspectos.

Acorde a lo referido por Flores (2024) Ecuador, dentro de su estudio buscó evaluar cómo el clima laboral afecta el desempeño de los empleados de la Secretaría General del CNE, examinando aspectos como la comunicación, el liderazgo y el bienestar organizacional. Para ello, se aplicó un enfoque metodológico mixto, combinando encuestas y entrevistas individuales al personal en Quito, y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para analizar los datos. Los hallazgos revelaron que un clima laboral positivo, con buena comunicación y liderazgo efectivo, está asociado a un mayor rendimiento laboral. En conclusión, se comprobó que un entorno de trabajo favorable mejora la productividad, por lo que se sugiere adoptar medidas como fomentar la comunicación transparente, gestionar la salud mental y resolver conflictos, con el fin de potenciar el desempeño y retener al talento en la institución.

Según Montoya y Quintero (2024) dentro de su investigación que tuvo como finalidad analizar la relación entre el clima organizacional y la productividad en Madefront

Colombia, empleando un método cuantitativo con un diseño correlacional y transversal. Para medir el clima organizacional, se utilizó el cuestionario de Litwin y Stringer, mientras que la productividad se evaluó mediante indicadores internos de la empresa. Los resultados no evidenciaron una relación significativa entre el clima general y la productividad; sin embargo, se determinó que factores como el ambiente cordial, el apoyo entre colegas, la tolerancia al riesgo, el liderazgo y la comunicación sí inciden en el desempeño. Como conclusión, se sugiere que implementar estrategias enfocadas en estas dimensiones puede incrementar el compromiso y la eficiencia laboral, generando beneficios tanto para la organización como para el sector. Esto resalta la importancia de mejorar el ambiente de trabajo para alcanzar un desarrollo sostenible.

Según lo manifestado por Rosas y Raime (2024), en su investigación establecieron el objetivo en analizar la relación entre el clima laboral y la productividad en los empleados de una empresa financiera de Lima en 2024. Metodología: Estudio cuantitativo, básico, con diseño no experimental transversal y nivel descriptivo-correlacional, aplicando encuestas y cuestionarios. Población y muestra: 100 colaboradores (población) y 80 trabajadores (muestra) de áreas operativas y comerciales. Resultados: Se encontró una correlación positiva baja (coeficiente 0.287) y significativa ( $p=0.010$ ) entre clima laboral y productividad. Además, del análisis realizado mediante la prueba de Rho de Spearman permitieron identificar diversas relaciones entre factores organizacionales y la productividad de los empleados, entre la realización personal y productividad se encontró una correlación positiva baja (0.286) con una significancia de 0.010, indicando una asociación débil pero estadísticamente relevante. Entre el involucramiento y productividad, los resultados mostraron una correlación positiva baja (0.366) y una significancia de 0.001, sugiriendo un vínculo modesto pero significativo. Entre la supervisión y productividad, se observó una correlación similar a la anterior (0.366) con igual significancia (0.001), reflejando que una supervisión adecuada incide levemente en la productividad. Entre la comunicación y productividad, esta relación presentó una correlación positiva baja más marcada (0.423) y una significancia de 0.000, destacando

su influencia relativa, aunque limitada. Entre las condiciones laborales y productividad: Se determinó una correlación positiva baja (0.335) con una significancia de 0.002, lo que respalda su impacto moderado en el desempeño. Llegando a concluir que mejorar el clima laboral no solo beneficia el bienestar de los empleados, sino que también impulsa la productividad y el éxito organizacional, destacando la importancia de gestionar ambas variables para lograr un crecimiento sostenible.

Los investigadores Vílchez y Juan de Dios (2024), establecieron como objetivo de su estudio en analizar la relación entre el clima laboral y la productividad en los trabajadores de la empresa Sodimac en Huacho durante el 2022. Cuya metodología considerada en ella fue aplicada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional, utilizando encuestas con cuestionarios como instrumento. Siendo la población y muestra: 30 empleados de Sodimac, que conformaron la muestra total. Los resultados consideraron que se halló una correlación significativa ( $r = 0.792$ ) entre clima laboral y productividad, respaldada por un valor de significancia estadística (Sig.). Llegando a la conclusión de que los resultados confirman una fuerte relación entre ambas variables, destacando la importancia de gestionar el clima laboral para optimizar el rendimiento de los trabajadores.

Acorde a lo referido por Ventura, Castro & Matta (2024), en su investigación tuvo con el objetivo en evaluar el impacto del clima laboral en la productividad de trabajadores en empresas limeñas, identificando factores clave y su relación con el rendimiento. Consideraron la metodología del estudio cuantitativo, aplicado, con diseño no experimental, correlacional y transversal, utilizando encuestas con un cuestionario de 35 ítems (18 para clima laboral en 3 dimensiones y 17 para productividad en 2 dimensiones). Su población y muestra llegaron a ser 381 trabajadores mayores de 18 años de ambos sexos en empresas de Lima. En los hallazgos se observó un clima laboral positivo (liderazgo 51.18%, motivación 45.67%, satisfacción 43.31%) y alta productividad (eficiencia 62.20%, eficacia 59.84%), con correlación moderada

significativa entre ambas variables ( $R=0.784$ ,  $p<0.05$ ). Permitiendo llegar a concluir que existe un clima laboral favorable que impulsa la productividad, confirmándose una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambos factores en el entorno laboral limeño.

Añade a ello Mamani (2024), en su investigación estableció el objetivo en analizar la relación entre el clima laboral y la eficiencia de los trabajadores de obras públicas en la Fundación Provincial de la Legislatura Local de Puno (2024). Consideró a la metodología de estudio cuantitativo y aplicado con diseño transversal no experimental y nivel correlacional, empleando encuestas como técnica de recolección y cuestionarios validados (Alfa de Cronbach: 0.959 clima laboral, 0.958 eficiencia). Siendo la población en 456 profesionales (población), con muestra de 209 personas seleccionados. Los hallazgos permitieron identificar la correlación significativa entre variables (Rho de Spearman=0.809; Tau-b de Kendall  $p=0.000$ ), confirmando que mejores condiciones laborales incrementan la eficiencia. Llegando a concluir que un entorno laboral positivo se asocia directamente con mayor productividad, destacando su relevancia estratégica para la gestión de recursos humanos y el desempeño institucional en el sector público.

Tal como lo señaló en su investigación Tirado y Tirado (2024), en su investigación establecieron como objetivo en determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores de Servicios Santa Gabriela S.A.C. (Cajamarca, 2022). Cuya metodología llegó a ser cuantitativo, de tipo básico, con nivel correlacional-propositivo y diseño no experimental transversal, utilizando un cuestionario Likert de 25 ítems aplicado a 105 trabajadores. Consideraron a la población y muestra en 105 colaboradores de la empresa. En los hallazgos se encontró una correlación positiva y significativa entre ambas variables (Rho de Spearman=0.711,  $p<0.05$ ). Permitiendo concluir que existe una relación directa entre clima laboral y productividad, lo que fundamentó la propuesta de mejora con estrategias específicas para optimizar estas dimensiones en la organización.

De acuerdo con lo señalado por Rivera y Rivera (2024) dentro de su investigación, llegaron a plantear el objetivo en examinar la vinculación entre el clima organizacional y la productividad en la empresa Chully Constructores SAC. Emplearon una metodología cuantitativa con un diseño no experimental transversal y un enfoque correlacional, aplicando encuestas mediante cuestionarios a 50 empleados. Los hallazgos mostraron que el 60% de los trabajadores percibió un clima organizacional favorable, mientras que el 40% lo consideró moderado. En cuanto a la productividad, el 68% presentó un nivel alto, el 28% regular y solo el 4% bajo. El análisis reveló una fuerte correlación positiva entre ambas variables ( $Rho=0,825$ ), con asociaciones significativas en comunicación ( $Rho=0,773$ ), motivación ( $Rho=0,738$ ) y liderazgo ( $Rho=0,805$ ) ( $p<0,05$ ). Se concluyó que el clima organizacional impacta de manera significativa en la productividad, resaltando que un entorno laboral más favorable se relaciona con un mejor desempeño operativo.

En lo concerniente a lo manifestado por Caisa et al. (2022) Ecuador, dentro de su estudio contaron como propósito evaluar cómo el clima laboral influye en la productividad de los empleados de Emprovit S.A., una compañía con elevados índices de rotación de personal. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa con enfoque correlacional, aplicando una encuesta de 9 ítems (con una confiabilidad del 96%) a una muestra de 25 trabajadores, con el fin de examinar la relación entre ambas variables. Los hallazgos revelaron una correlación significativa (74,5%) entre un ambiente laboral positivo y un mayor desempeño operativo. Como conclusión, se determinó que, pese a que la empresa ha operado bajo métodos empíricos, es necesario reforzar aspectos como la motivación y la gestión de competencias para incrementar la eficiencia y establecer beneficios organizacionales estandarizados.

Además, Oña (2022) Ecuador, en su estudio estableció el objetivo en examinar la relación entre el clima laboral y la productividad del personal en INLADEC, empleando una metodología cuantitativa no experimental con diseño correlacional-transversal. Para ello,

se aplicaron dos instrumentos validados: un cuestionario de clima laboral (27 ítems en 5 dimensiones) y otro de productividad (18 ítems en 3 dimensiones) a una muestra de 77 colaboradores. Los resultados indicaron que el clima laboral superó los puntos de corte en cuatro dimensiones: motivación ( $X=17.33$ ), comunicación ( $X=18.03$ ), liderazgo ( $X=16.18$ ) y condiciones de trabajo ( $X=16.53$ ), excepto en compensaciones ( $X=15.37$ ). En cuanto a productividad, todas las dimensiones excedieron el punto de referencia: talento humano ( $X=25.09$ ), maquinaria/equipos ( $X=24.15$ ) y organización ( $X=21.96$ ). El análisis concluyó que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, sugiriendo que, aunque presentan niveles adecuados por separado, no muestran una asociación directa en este caso particular. Esto implica que otros factores podrían estar influyendo en los niveles de productividad observados en la organización.

Respecto a la fundamentación científica se considera a continuación las bases teóricas de la primera variable que refiere al clima laboral, Schneider (2021) señaló que se trata de un concepto complejo y multifacético que ha sido abordado desde distintas perspectivas en la literatura académica. Distintos autores concuerdan en que refleja la visión compartida que los empleados tienen sobre su ambiente de trabajo, abarcando elementos como las normas institucionales, la dinámica entre colegas y las condiciones físicas y funcionales del entorno laboral.

Según refiere Hellriegel y Slocum (2023) el clima laboral alude a cómo los trabajadores interpretan las normas, acciones y sistemas de la empresa, así como el impacto que estos tienen en su salud emocional y física.

De otro lado, Chiavenato (2022) considera que el clima laboral representa las percepciones comunes que los colaboradores tienen sobre su entorno de trabajo, abarcando elementos tanto tangibles (como las condiciones físicas) como intangibles (sociales, culturales y emocionales), los cuales impactan directamente en su actitud, motivación y resultados laborales.

Robbins y Judge (2019) hace referencia a la interpretación colectiva que los colaboradores tienen sobre los aspectos formales e informales de su entorno laboral, incluyendo las normas institucionales, los procesos establecidos, la dinámica entre colegas y las condiciones materiales del espacio de trabajo. Estas valoraciones compartidas impactan directamente en las actitudes y acciones tanto personales como del equipo.

Asimismo, Schneider et al. (2017) refirieron que constituye un fenómeno psicosocial que surge de la dinámica cotidiana entre los miembros de una organización y sus directivos, manifestando acuerdos implícitos acerca de la importancia atribuida al equilibrio laboral, la equidad en el trato y la efectividad en las operaciones.

En relación con la segunda variable, productividad, resulta elemental lo señalado por Organización Internacional del Trabajo (2020) plantea que la productividad representa la habilidad individual, corporativa y nacional para emplear eficientemente sus factores de producción en la generación de productos y prestaciones, buscando alcanzar el mayor beneficio financiero dentro de un período determinado.

Reig (2015) manifiesta que la productividad es el cociente entre lo producido (resultados) y los medios empleados (recursos) dentro de un sistema de producción durante un tiempo específico. Este indicador muestra qué tan eficientemente se convierten elementos como trabajo, capital o materias primas en productos o servicios de valor.

También Collier et al. (2019), señalaron que la productividad puede entenderse como el cociente entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, constituyendo un aspecto fundamental para el crecimiento económico y el progreso de las naciones.

Sandoval et al. (2018), se reconoce como una de las metas clave de las empresas, cuyo propósito es ofrecer al cliente bienes o servicios que cubran sus demandas, superen sus expectativas y sean entregados en el momento adecuado, con altos estándares de calidad y a un precio razonable.

Al hacer referencia a la justificación teórica, la investigación se sustentó en teorías organizacionales y de gestión del talento humano, como la Teoría de las Relaciones Humanas, que resalta la influencia del ambiente laboral en el desempeño, y enfoques modernos sobre productividad vinculados a la motivación y satisfacción laboral. Además, contribuyó a enriquecer la literatura existente sobre clima organizacional en el sector público, un área menos explorada en comparación con el ámbito privado, especialmente en contextos locales como Huaraz.

En relación con la justificación práctica, la investigación proporcionó información valiosa para la Municipalidad Distrital de Independencia, permitiéndole identificar factores del clima laboral que impactan en la eficiencia de sus trabajadores. Los resultados han de servir como base para diseñar estrategias de mejora, como programas de bienestar laboral, capacitación o liderazgo participativo, lo que se traduce en un mejor servicio a la comunidad. Asimismo, el estudio puede ser replicado en otras municipalidades con desafíos similares.

Respecto a la justificación metodológica, el desarrollo de esta investigación empleó un enfoque cuantitativo, aplicando instrumentos validados como encuestas de clima organizacional y la productividad. Esto garantiza objetividad y replicabilidad. La elección de una institución pública permite un análisis contextualizado, aportando datos específicos en lugar de generalizaciones teóricas. Además, cuenta con un instrumento que puede ser adaptada a otras investigaciones.

Asimismo, en la justificación social, mejorar el clima laboral y la productividad en la municipalidad impacta directamente en la calidad de los servicios públicos que reciben los ciudadanos de Independencia. Un personal motivado y eficiente puede traducirse en trámites ágiles, mejor atención al vecino y una gestión municipal más transparente. Además, el estudio promueve la importancia de valorar el capital humano en las instituciones estatales, alineándose con objetivos de desarrollo local y buen gobierno.

En relación con la problemática, en México se evidenciaron que, para la organización, resulta fundamental fomentar un ambiente laboral positivo, ya que este no solo incrementa

el bienestar del personal, sino que también impulsa la eficiencia operativa y la sostenibilidad del negocio. Un clima organizacional favorable se traduce en mayores niveles de productividad, reducción de la rotación de empleados, una comunicación más fluida entre departamentos y la consolidación de una cultura corporativa basada en valores sólidos y constructivos (Torres et al., 2024).

En Ecuador los resultados de un estudio identificaron oportunidades de mejora en el ambiente laboral del sector pesquero. Un 7.7% de los trabajadores reporta limitaciones en desarrollo profesional, mientras que un 21.2% muestra bajo nivel de involucramiento, reflejando escasa participación organizacional. Aunque la supervisión es considerada adecuada, un 13.5% percibe falta de respaldo. La comunicación emerge como un área crítica, con un 26.9% en niveles deficientes, y un 13.5% señala problemas en condiciones de trabajo. Estos hallazgos resaltan la urgencia de reforzar el compromiso, los canales comunicacionales y el apoyo gerencial para mejorar el clima organizacional (Simbaña, 2025).

La carencia de condiciones de trabajo adecuadas (físicas, ambientales y organizacionales) aumenta el riesgo de aparición de trastornos emocionales como estrés, ansiedad y depresión. Esto hace fundamental que los educadores experimenten su ambiente laboral como favorable, pues una visión desfavorable del mismo incrementa notablemente su propensión a sufrir estos padecimientos. En conclusión, asegurar entornos laborales óptimos e impulsar una cultura organizacional que priorice el bienestar docente son factores determinantes para minimizar los peligros psicosociales y favorecer un ejercicio profesional más sano y productivo (Claros, 2025).

Acorde al diagnóstico realizado a una organización reveló que la empresa no alcanza los resultados económicos proyectados, situación asociada principalmente a los conflictos internos entre el personal. Esto justifica la implementación de un Modelo basado en Investigación-Acción, complementado con intervenciones individuales y colectivas mediante técnicas como: entrenamiento en sensibilidad, análisis transaccional y desarrollo de equipos. Estas estrategias buscan resolver las dificultades detectadas y potenciar el rendimiento laboral (Gómez, 2024).

En los últimos tres años, la empresa experimentó un descenso continuo en su productividad, lo que generó una falta de recursos económicos para cubrir los salarios del personal, al punto de acumular tres meses de sueldos impagos. Además, las facturas a proveedores quedaron pendientes, y la situación empeoró por problemas con la administración tributaria debido a declaraciones inexactas o omitidas, resultando en una multa que aún se está liquidando. La materia prima utilizada era de calidad alterada, lo que no solo redujo la productividad, sino que también generó un lote de productos defectuosos, poniendo en riesgo la seguridad de los consumidores e, incluso, sus vidas. Por otro lado, la maquinaria obsoleta tiene una capacidad de producción inferior a la especificada en sus fichas técnicas, sufre constantes fallos y obliga a la empresa a asumir gastos de reparación no previstos, impidiendo así cumplir con los planes de producción establecidos (Díaz, 2020).

En la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz, se ha identificado que el clima laboral adverso y la baja productividad de los trabajadores son problemas críticos que afectan la eficiencia administrativa y la calidad de los servicios públicos. Un clima laboral negativo caracterizado por falta de comunicación, liderazgo ineficiente y escasa motivación impacta directamente en el desempeño laboral. En esta institución, se observa que los conflictos interpersonales, la falta de reconocimiento y la ausencia de políticas de bienestar laboral han generado desmotivación, ausentismo y bajo compromiso organizacional, en consecuencia, ha reducido la productividad. Además, la falta de capacitación continua y la sobrecarga laboral han llevado a que los trabajadores no cumplan con sus metas en los plazos establecidos, generando retrasos en trámites municipales y descontento en la población. Otro factor clave es la inexistencia de evaluaciones de desempeño objetivas, lo que impide identificar áreas de mejora y reconocer el esfuerzo del personal, perpetuando un círculo de insatisfacción y bajo rendimiento. Esta problemática requiere un análisis urgente, ya que la falta de condiciones laborales adecuadas y de motivación intrínseca conduce a la disminución de la eficiencia en la organización pública. Si no se implementan estrategias de mejora en el clima

organizacional y en la gestión del talento humano, la municipalidad seguirá enfrentando ineficiencia operativa y un deterioro en la atención al ciudadano.

Acorde a lo expresado en esta institución, se llegó a plantear el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025?

Respecto a la conceptualización y operacionalización de las variables, se tiene a la

Definición conceptual del Clima laboral:

Según refieren Robbins y Judge (2019) hace referencia a la interpretación colectiva que los colaboradores tienen sobre los aspectos formales e informales de su entorno laboral, incluyendo las normas institucionales, los procesos establecidos, la dinámica entre colegas y las condiciones materiales del espacio de trabajo. Estas valoraciones compartidas impactan directamente en las actitudes y acciones tanto personales como del equipo.

Definición operacional del Clima laboral:

El clima laboral se operacionaliza como el conjunto de percepciones compartidas por los empleados a través de sus dimensiones como la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales.

Respecto a sus dimensiones Villafuerte et al. (2021) considera a: la autorrealización: esta dimensión vincula la perspectiva temporal con el nivel de desarrollo personal, mostrando cómo la persona va más allá de sus requerimientos inmediatos y mantiene un vínculo con su crecimiento interior y la armonía con el entorno. Entre las características frecuentes destacadas en los estudios se encuentran: Capacidad de autoevaluación objetiva, mentalidad receptiva e innovadora, actitud natural y auténtica, enfoque práctico ante desafíos, valoración de la intimidad, autonomía de pensamiento, evaluación sincera de resultados, habilidad para la colaboración grupal, conexiones estables con colegas de confianza, estructuras participativas de gestión, integridad ética, firmeza en sus principios,

sentido del humor, creatividad aplicada, adaptabilidad al cambio, determinación ante riesgos, coherencia entre pensamiento y acción. la autorrealización constituye un proceso constante de superación individual, el cual se alcanza al cubrir las necesidades fundamentales, descubrir intereses propios y cumplir objetivos personales (Clayton et al., 2021). Además, representa un concepto que alude al vínculo emocional e intelectual de los colaboradores con sus funciones, el cual está estrechamente ligado a la satisfacción en el puesto, la lealtad corporativa, y se correlaciona con una menor rotación de personal y disminución de faltas injustificadas (Parraguez, 2019).

**Involucramiento laboral:** Cabe destacar que este elemento guarda una estrecha relación con la implementación de prácticas organizacionales centradas en las personas, que faciliten su involucramiento en las decisiones corporativas, la capacidad de respuesta ágil y el enfoque en la identidad organizacional. Fundamentalmente, alude a cómo el trabajador internaliza y se identifica con la misión y principios de la empresa, generando así un cimiento sólido para el trabajo en equipo y la ejecución óptima de las labores (Villafuerte et al., 2021).

**Supervisión:** este elemento es fundamental pues se vincula directamente con modelos organizacionales centrados en el capital humano, donde la participación activa en la toma de decisiones, la capacidad de respuesta ágil y el sentido de pertenencia institucional son pilares esenciales; esencialmente, refleja el grado en que el colaborador internaliza y se alinea psicológicamente con la misión y valores corporativos, constituyendo el fundamento para una colaboración efectiva y un desempeño organizacional óptimo (Villafuerte et al., 2021). Se trata de un mecanismo que incluye la supervisión, coordinación, guía y valoración de las actividades realizadas por el equipo laboral (Robbins et al., 2021).

**Comunicación:** señala que el diálogo efectivo resulta fundamental para fortalecer los vínculos entre distintos actores (individuos, grupos e instituciones) y para alinear propósitos compartidos (Villafuerte et al., 2021). Se configura como un fenómeno

interactivo donde circulan ideas, conocimientos y emociones mediante recursos lingüísticos y gestuales, requiriendo la participación activa de emisores y receptores (González, 2021).

Condiciones laborales: vinculadas a los recursos institucionales proporcionados a los empleados, comprenden todos aquellos factores que potencialmente pueden generar riesgos para su integridad física y mental. Estos elementos, enfocados en preservar el bienestar del trabajador, incluyen tanto apoyos materiales como soportes sociales que facilitan el desempeño de sus funciones. Cuando estas condiciones son deficientes o inadecuadas, pueden derivar en consecuencias negativas como descontento profesional, así como afectaciones a la salud física y emocional de los colaboradores (Villafuerte et al., 2021). Las condiciones laborales hacen referencia a los aspectos que definen la relación laboral entre colaborador y empleador, abarcando la modalidad contractual, la permanencia en el puesto, la seguridad en el empleo, los beneficios sociales y las garantías de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Oportunidades de progreso: posibilidades de desarrollo vertical (ascensos) y horizontal (capacitación) que la organización ofrece a sus colaboradores (Chiavenato, 2020).

Éxito laboral: logro de objetivos profesionales medido mediante indicadores objetivos (promociones) y subjetivos (satisfacción personal) (Robbins y Judge, 2022).

Reconocimiento de logros: retroalimentación positiva que valora el desempeño excepcional, reforzando conductas deseables (Koontz y Weihrich, 2022)

Compromiso: vínculo afectivo, normativo y de continuidad que une al empleado con la organización (Meyer y Allen, 2023).

Autorreconocimiento: autopercepción de competencia derivada de la evaluación propia de logros laborales (Bandura, 2018).

Cumplimiento: adecuación a normas, procedimientos y metas establecidas por la organización (Robbins y Coulter, 2023).

Satisfacción: estado emocional positivo resultante de la evaluación de las experiencias laborales (Locke y Latham, 2019).

Calidad laboral: conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales que facilitan el desempeño eficiente (Chiavenato, 2020).

Apoyo: creencia del empleado de que la organización valora su contribución y se preocupa por su bienestar (Eisenberger et al., 2020).

Responsabilidad: obligación de rendir cuentas por acciones o decisiones tomadas en el ámbito laboral (Koontz y Weihrich, 2020).

Supervisión: función directiva que implica guiar, evaluar y retroalimentar el desempeño de los colaboradores para alcanzar objetivos organizacionales (Robbins y Coulter, 2023).

Ejecución: puesta en práctica de estrategias y tareas asignadas, con eficiencia y alineación a los recursos disponibles (Koontz y Weihrich, 2022).

Cordialidad: comportamiento interpersonal basado en respeto, amabilidad y empatía, que fomenta un clima laboral positivo (Chiavenato, 2023).

Acceso a la información: disponibilidad oportuna de datos, herramientas y conocimientos necesarios para la toma de decisiones y ejecución de tareas (Robbins y Judge, 2023).

Relación armoniosa: interacción constructiva entre colaboradores, caracterizada por cooperación, confianza y resolución pacífica de conflictos (Dubrin, 2022).

Comunicación interna: Intercambio sistemático de información entre miembros de una organización para alinear metas y reducir incertidumbre (Robbins y Coulter, 2023).

Integración: proceso de adaptación del empleado a la cultura organizacional, logrando cohesión entre objetivos individuales y colectivos (Chiavenato, 2020)

Condiciones laborales: Entorno físico, psicológico y social que influye en el bienestar, seguridad y productividad del trabajador (Hellriegel y Slocum, 2021).

Remuneración: compensación económica y beneficios no monetarios que recibe el empleado por sus contribuciones laborales (Milkovich et al., 2023).

Tecnología: conjunto de herramientas digitales y sistemas que optimizan procesos, comunicación y gestión organizacional (Laudon y Laudon, 2023).

Definición conceptual de la productividad:

Según Collier et al. (2019) señalaron que la productividad puede entenderse como el cociente entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, constituyendo un aspecto fundamental para el crecimiento económico y el progreso de las naciones

Definición operacional de la productividad:

La productividad se operacionaliza como la relación cuantificable entre outputs (resultados) e inputs (recursos) en un sistema de producción mediante sus dimensiones como son la cohesión social, la percepción del apoyo de la organización, la percepción del apoyo de la organización, intercambio de la información, visión y claridad de los objetivos y la comunicación externa.

En relación con sus dimensiones se tiene a la cohesión social, puede interpretarse como la interacción dinámica entre, por un lado, las estructuras establecidas que determinan la inclusión o exclusión en la sociedad y, por otro, las reacciones y acciones de los individuos y grupos dentro de ese sistema. (CEPAL, 2019). La cohesión social puede entenderse como un fenómeno colectivo que fomenta en las personas la identificación con su comunidad, así como la percepción de ser aceptados y valorados dentro de ella. (IPSOS, 2020).

La percepción del apoyo de la organización, esta noción alude a la percepción de los trabajadores de que la entidad reconoce su labor y demuestra interés genuino por su calidad de vida (García y Martínez, 2022). Igualmente, puede interpretarse como la confianza en que la organización prioriza el bienestar de su personal y ofrece apoyo cuando lo requieren (Meyer et al., 2021).

El intercambio de información la comunicación constituye un mecanismo de intercambio informativo entre interlocutores, donde un emisor transmite mensajes a un receptor (Oyola, 2021). Complementariamente, conceptualizan este fenómeno como una interacción dinámica donde múltiples participantes intercambian contenidos significativos. (Universidad de Harvard, 2022).

La visión y claridad en los objetivos, esta competencia alude a la habilidad directiva para transmitir con claridad los propósitos institucionales a todos los niveles organizacionales (García et al., 2021). Los investigadores destacan que este proceso requiere establecer metas bien definidas y medibles, las cuales faciliten al personal la comprensión de las prioridades estratégicas y su alineación con los esfuerzos individuales (Sánchez, 2022).

La comunicación externa, se entiende como el grupo de comunicaciones que una empresa dirige a diferentes audiencias externas con la finalidad de fortalecer o mantener buenas relaciones con ellas, fomentar una percepción positiva de la organización o dar a conocer sus productos y servicios. (Andrade, 2019). Se describe como un grupo de acciones orientadas a construir y transmitir la identidad y cohesión organizacional, permitiendo que las entidades compartan sus metas, procedimientos y logros con audiencias externas. Esto puede realizarse de forma directa o mediante intermediarios como periodistas, dirigido a diversos actores: desde el público en general hasta proveedores, inversionistas, y autoridades a nivel local, regional o global. (Muñiz, 2019).

La confianza en el ámbito laboral se entiende como la confianza que tienen los trabajadores en que la empresa cumplirá con sus obligaciones y mantendrá sus acuerdos. (García et al., 2021). la confianza laboral influye en la seguridad que tienen los empleados respecto a la capacidad de la empresa para cubrir sus demandas y aspiraciones (Pérez y Pérez., 2022).

Apoyo: percepción del empleado de que la organización valora su contribución y se preocupa por su bienestar (Eisenberger et al., 2020).

Compromiso: vínculo psicológico que impulsa al empleado a mantenerse leal y esforzarse por los objetivos de la organización (Meyer y Allen, 2022).

Competencias del líder: habilidades técnicas, humanas y conceptuales que permiten influir positivamente en equipos para lograr metas (Yukl, 2023).

Conocimientos: información teórica y práctica adquirida mediante educación o experiencia, aplicable a contextos laborales (Davenport, 2021).

Identificación: proceso cognitivo mediante el cual el empleado asume los valores y metas de la organización como propios (Ashforth et al., 2021).

Principios: normas éticas y valores fundamentales que guían el comportamiento y la toma de decisiones en la empresa (Schein, 2022).

Participación: involucramiento activo de los empleados en la toma de decisiones, fomentando su autonomía y motivación (Lawler, 2023).

Relaciones: interacciones formales e informales entre colaboradores que impactan en la cooperación y clima organizacional (Robbins y Judge, 2022).

Respecto a la hipótesis, se tiene:

H<sub>1</sub>: El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.

H<sub>0</sub>: El clima laboral no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.

Objetivo general:

Analizar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.

Objetivos específicos:

- a) Determinar el nivel del clima laboral en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.
- b) Determinar el nivel de la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.
- c) Determinar la relación entre la dimensión realización personal y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.
- d) Determinar la relación entre la dimensión involucramiento y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio- 2025.
- e) Determinar la relación entre la dimensión supervisión y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio- 2025.
- f) Determinar la relación entre la dimensión comunicación y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.
- g) Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.

## **Metodología**

### **Tipo y diseño de investigación**

#### **TIPO DE INVESTIGACION**

La investigación fue básica, Concytec (2018) refiere que está orientada hacia un saber más integral mediante el entendimiento de los elementos esenciales de los fenómenos, los eventos observables o las conexiones que establecen las entidades.

El estudio tuvo enfoque cuantitativo, Hernández et al., (2014) señalan que utiliza la recolección de información para verificar hipótesis a través de mediciones cuantitativas y

estudios estadísticos, con el fin de identificar tendencias de comportamiento y confirmar teorías.

De acuerdo con su alcance fue descriptiva, Hernández y Mendoza (2018) mencionan que busca detallar las características, rasgos distintivos y particularidades de individuos, grupos, objetos o fenómenos bajo estudio, recopilando información y analizando conceptos, aspectos o dimensiones que demandan investigación.

## DISEÑO DE LA INVESTIGACION

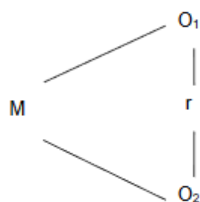
Asimismo, llegó a ser no experimental; dado que el estudio se llevó a cabo sin manipulación deliberada de las variables en análisis (las variables independientes no influyen directamente en otros factores), su enfoque consistió en examinar los fenómenos dentro de su contexto natural para su posterior interpretación (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, fue transversal, este enfoque facilitó la recolección de información en un punto determinado en el tiempo, con el propósito de caracterizar las variables y evaluar su influencia y relaciones en dicho momento (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación fue correlacional, Bernal (2016) señala que su propósito es examinar o evaluar la asociación entre variables o hallazgos, sin determinar una relación causal.

Para lo cual se establece el esquema siguiente:

Donde:



- M : muestra
- O1 : observación de la variable 1
- O2 : observación de la variable 2
- r : relación entre las variables

## Población y muestra

### POBLACION

Según Vara (2012) la población designa la totalidad de elementos (individuos, objetos, registros, fenómenos, organizaciones o circunstancias) que conforman el universo de estudio. Este grupo se define por compartir atributos específicos, ubicarse en un contexto espacial delimitado y presentar variaciones temporales. En la presente se conformaron por los trabajadores del municipio distrital de Independencia, la misma que acorde al Cuadro de Asignación de Personal son 412 trabajadores entre los servidores públicos (régimen 276, 728 y CAS).

### MUESTRA

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(E^2(N-1) + Z^2 pq)}$$

N = cantidad de pobladores

Z = 1.96 = al nivel de confianza 95%

E = 5 % = error

p = 50 % probabilidad a favor

q = 50 % probabilidad en contra n = muestra

En el reemplazo se obtiene:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(412)}{(0.05)^2 (412 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = \frac{395.6848}{1.9879} = 199.046 \approx 199$$

En la presente investigación, la muestra lo conformaron las unidades de análisis que se constituyó por 199 trabajadores de la institución.

## **Técnicas e instrumentos de investigación**

### **TECNICA**

Acorde a lo señalado por Supo (2025) este método permite analizar las respuestas de un segmento poblacional seleccionado en la muestra cuantitativa, empleando una herramienta diseñada para recabar datos precisos y relevantes. En la presente se procedió con usar la encuesta, ella permitió recopilar la información del estudio.

### **INSTRUMENTO**

Según lo señalado por Arias (2021) se trata de una metodología ampliamente utilizada en estudios científicos para la recogida sistemática de información. Su estructura presenta un conjunto de ítems debidamente organizados en formato tabular, acompañados de alternativas predeterminadas que el participante debe elegir. En el presente estudio se eligió como instrumento al cuestionario de clima laboral y el de la productividad, ellas fueron sometidas a la validación mediante el juicio de expertos, profesionales quienes llegaron a emitir su veredicto y confirmando su validez; además, se realizó una prueba piloto a fin de determinar la confiabilidad de ambos instrumentos, contando con 30 encuestados de donde se obtuvo el valor del Alfa de Cronbach igual a 0.800 y 0.800 para las variables respectivamente.

## **Procesamiento y análisis de la información**

### **PROCESAMIENTO**

La información obtenida mediante el cuestionario fue procesada mediante el uso del Excel, siendo el software que garantiza la base de datos de la problemática que se desea investigar, así como ella permitió formular tablas estadísticas en función a los objetivos planteados en el estudio.

## ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis de los datos, se procedió a obtener tablas de distribución de frecuencia en la estadística descriptiva, en tanto, para la estadística inferencial se recurrió en hacer uso del estadístico SPSS-27, en ella fue necesario realizar en primera instancia la prueba de normalidad a fin de determinar qué tipo de prueba de hipótesis ha de usarse en la contrastación de la hipótesis, la que presentó información adecuada para luego llegar a probar la hipótesis de la investigación.

## **Resultados**

En relación con los resultados, se tiene del objetivo general de la investigación:

Analizar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.

### **Hipótesis Estadística**

$H_0$  : El clima laboral no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.

$H_1$  : El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.

### **Nivel de Significación**

El grado de significación es  $\alpha = 0.05$ , correspondiente a la confiabilidad en 95%.

### **Función de Prueba**

Se desarrolló mediante la prueba no paramétrica, considerando al coeficiente de correlación Rho de Spearman (ver tabla 3).

### **Regla de decisión**

Rechazar  $H_0$  en tanto la significación observada “ $p$ ” del coeficiente es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  en tanto la significación observada “ $p$ ” del coeficiente es mayor a  $\alpha$ .

Tabla 1

*Correlación entre el clima laboral y productividad*

|                 |               |                            | Clima Laboral | Productividad |
|-----------------|---------------|----------------------------|---------------|---------------|
| Rho de Spearman | Clima Laboral | Coeficiente de correlación | 1.000         | ,856**        |
|                 |               | Sig. (bilateral)           |               | 0.001         |
|                 |               | N                          | 199           | 199           |
|                 | Productividad | Coeficiente de correlación | ,856**        | 1.000         |
|                 |               | Sig. (bilateral)           | 0.001         |               |
|                 |               | N                          | 199           | 199           |

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

**Conclusión**

Acorde a lo observado sobre la tabla 1, evidencia la existencia de relación significativa del clima laboral y la productividad, luego de haber hallado el p-valor = 0.001, este valor es inferior al valor de significancia  $\alpha = 0.05$ ; asimismo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.856, demostrando que la correlación es positiva considerable entre el clima laboral y la productividad en la Municipalidad distrital de Independencia.

Respecto a los objetivos específicos se tiene:

En relación con el primer objetivo específico:

Determinar el nivel del clima laboral en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.

Tabla 2

*Nivel del clima laboral*

| <b>Clima Laboral</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
|----------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Malo                 | 54                | 27.1%             | 27.1%                       |
| Regular              | 102               | 51.3%             | 78.4%                       |
| Bueno                | 43                | 21.6%             | 100.0%                      |
| <b>Total</b>         | 199               | 100.0%            |                             |

**Interpretación:**

Respecto a lo hallado en la tabla 1, se observa que el 51.3% de los encuestados llegaron a ubicar al clima laboral en el nivel regular, en tanto el 27.1% lo consideraron como malo y sólo el 21.6% llegaron a considerarlo como bueno.

En relación con el segundo objetivo específico:

Determinar el nivel de la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.

Tabla 3

*Nivel de la productividad*

| <b>Productividad</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> | <b>Porcentaje acumulado</b> |
|----------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------|
| Baja                 | 51                | 25.6%             | 25.6%                       |
| Media                | 106               | 53.3%             | 78.9%                       |
| Alta                 | 42                | 21.1%             | 100.0%                      |
| <b>Total</b>         | 199               | 100.0%            |                             |

**Interpretación:**

Respecto a lo hallado en la tabla 3, se observa que el 53.3% de los encuestados llegaron a ubicar a la productividad en el nivel medio, en tanto el 25.6% lo consideraron como bajo y sólo el 21.1% lo considerarlo como alto.

Respecto al tercer objetivo específico:

Determinar la relación entre la dimensión realización personal y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio- 2025.

### Hipótesis Estadística

H<sub>0</sub> : La realización personal no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores.

H<sub>1</sub> : La realización personal se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores.

Tabla 4

*Correlación entre la realización personal y productividad*

|                 |                      |                             | Realización personal | Productividad |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Realización personal | Coefficiente de correlación | 1.000                | ,751**        |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            |                      | 0.001         |
|                 |                      | N                           | 199                  | 199           |
|                 | Productividad        | Coefficiente de correlación | ,751**               | 1.000         |
|                 |                      | Sig. (bilateral)            | 0.001                |               |
|                 |                      | N                           | 199                  | 199           |

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

**Conclusión:** acorde a lo observado sobre la tabla 4, evidencia la existencia de relación significativa de la realización personal y la productividad, luego de haber hallado el p-valor = 0.001, este valor es inferior al valor de significancia  $\alpha = 0.05$ ; asimismo, Rho de Spearman = 0.751, demostrándose que la correlación es positiva considerable entre la realización personal y la productividad, aceptando la hipótesis de la investigación.

Según el cuarto objetivo específico:

Determinar la relación entre la dimensión involucramiento y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio- 2025.

### Hipótesis Estadística

H<sub>0</sub> : El involucramiento no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores.

H<sub>1</sub> : El involucramiento se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores.

Tabla 5

#### *Correlación entre el involucramiento laboral y productividad*

|                    |                            |                                | Involucramiento<br>laboral | Productividad |
|--------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------|---------------|
| Rho de<br>Spearman | Involucramiento<br>laboral | Coefficiente de<br>correlación | 1.000                      | ,770**        |
|                    |                            | Sig. (bilateral)               |                            | 0.001         |
|                    |                            | N                              | 199                        | 199           |
|                    | Productividad              | Coefficiente de<br>correlación | ,770**                     | 1.000         |
|                    |                            | Sig. (bilateral)               | 0.001                      |               |
|                    |                            | N                              | 199                        | 199           |

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

### Conclusión:

Acorde a lo observado sobre la tabla 5, evidencia la existencia de relación significativa del involucramiento laboral y la productividad, luego de haber hallado el p-valor = 0.001, este valor es inferior al valor de significancia  $\alpha = 0.05$ ; asimismo, Spearman = 0.770, demostrándose que la correlación es positiva considerable entre el involucramiento laboral y la productividad, aceptando la hipótesis de la investigación.

Acorde al quinto objetivo específico:

Determinar la relación entre la dimensión supervisión y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio- 2025.

### Hipótesis Estadística

H<sub>0</sub> : La supervisión no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores.

H<sub>1</sub> : La supervisión se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores.

Tabla 6

#### *Correlación entre la supervisión y productividad*

|                 |               |                             | Supervisión | Productividad |
|-----------------|---------------|-----------------------------|-------------|---------------|
| Rho de Spearman | Supervisión   | Coefficiente de correlación | 1.000       | ,750**        |
|                 |               | Sig. (bilateral)            |             | 0.001         |
|                 |               | N                           | 199         | 199           |
|                 | Productividad | Coefficiente de correlación | ,750**      | 1.000         |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | 0.001       |               |
|                 |               | N                           | 199         | 199           |

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

### Conclusión:

Acorde a lo observado sobre la tabla 6, evidencia la existencia de relación significativa de la supervisión y la productividad, luego de haber hallado el p-valor = 0.001, este valor es inferior al valor de significancia  $\alpha = 0.05$ ; asimismo, Spearman = 0.750, demostrándose que la correlación es positiva considerable entre la supervisión y la productividad, aceptando la hipótesis de la investigación.

De acuerdo con el sexto objetivo específico:

Determinar la relación entre la dimensión comunicación y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025.

### Hipótesis Estadística

H<sub>0</sub> : La comunicación no se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores.

H<sub>1</sub> : La comunicación se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores.

Tabla 7

#### *Correlación entre la comunicación y productividad*

|                 |               |                             | Comunicación | Productividad |
|-----------------|---------------|-----------------------------|--------------|---------------|
| Rho de Spearman | Comunicación  | Coefficiente de correlación | 1.000        | ,757**        |
|                 |               | Sig. (bilateral)            |              | 0.001         |
|                 |               | N                           | 199          | 199           |
|                 | Productividad | Coefficiente de correlación | ,757**       | 1.000         |
|                 |               | Sig. (bilateral)            | 0.001        |               |
|                 |               | N                           | 199          | 199           |

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

### Conclusión:

Acorde a lo observado sobre la tabla 7, evidencia la existencia de relación significativa de la comunicación y la productividad, luego de haber hallado el p-valor = 0.001, este valor es inferior al valor de significancia  $\alpha = 0.05$ ; asimismo, Spearman = 0.757, demostrándose que la correlación es positiva considerable entre la comunicación y la productividad, aceptando la hipótesis de la investigación.

Respecto al séptimo objetivo específico:

Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio- 2025.

### Hipótesis Estadística

H<sub>0</sub> : Las condiciones laborales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores.

H<sub>1</sub> : Las condiciones laborales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores.

Tabla 8

#### *Correlación entre las condiciones laborales y productividad*

|                  |                       |                             | Condiciones laborales | Productividad |
|------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|---------------|
| Rho de Spearman  | Condiciones laborales | Coefficiente de correlación | 1.000                 | ,790**        |
|                  |                       | Sig. (bilateral)            |                       | 0.001         |
|                  | N                     |                             | 199                   | 199           |
|                  | Productividad         | Coefficiente de correlación |                       | ,790**        |
| Sig. (bilateral) |                       |                             | 0.001                 |               |
| N                |                       |                             | 199                   | 199           |

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

### Conclusión:

Acorde a lo observado sobre la tabla 8, evidencia la existencia de relación significativa de las condiciones laborales y la productividad, luego de haber hallado el p-valor = 0.001, este valor es inferior al valor de significancia  $\alpha = 0.05$ ; asimismo, Spearman = 0.790, demostrándose que la correlación es positiva considerable entre las condiciones laborales y la productividad, aceptando la hipótesis de la investigación.

## **Análisis y Discusión**

Acorde al objetivo general, los resultados evidencian una relación significativa y positiva entre el clima laboral y la productividad en la Municipalidad Distrital de Independencia, respaldada por un p-valor de 0.001 (inferior a  $\alpha = 0.05$ ) y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.856, indicando una asociación considerable. Estos hallazgos se alinean con las investigaciones de Salazar (2025), quien reportó una correlación positiva moderada ( $R=0.489$ ,  $p<0.001$ ), y con los estudios de Vílchez y Juan de Dios (2024) y Tirado y Tirado (2024), quienes encontraron correlaciones significativas de  $r = 0.792$  y Rho de Spearman = 0.711 ( $p<0.05$ ), respectivamente, reforzando la idea de que un clima laboral favorable incide directamente en la productividad. Esto concuerda con la definición de Robbins y Judge (2019), quienes señalan que el clima laboral (como percepción colectiva del entorno laboral) influye en las actitudes y acciones de los trabajadores, mientras que Collier et al. (2019) destacan que la productividad, entendida como la eficiencia en el uso de recursos, es clave para el desarrollo organizacional. Así, los resultados confirman la importancia de gestionar el clima laboral para optimizar el rendimiento, tal como lo demuestran los altos niveles de correlación y significancia estadística en los estudios analizados.

Los resultados del primer objetivo específico revelan que el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia se percibe predominantemente en un nivel regular (51.3%), seguido de un nivel malo (27.1%) y solo un 21.6% lo considera bueno, lo que indica una percepción general desfavorable. Estos hallazgos contrastan con los de Ventura, Castro & Matta (2024), quienes encontraron un clima laboral positivo en su estudio, caracterizado por un liderazgo efectivo (51.18%), motivación (45.67%) y satisfacción laboral (43.31%). La discrepancia podría deberse a diferencias en el contexto organizacional o en la gestión de recursos humanos. Además, como señala Chiavenato (2022), el clima laboral engloba percepciones tanto materiales como intangibles (sociales, culturales y emocionales), las cuales influyen en la motivación y el desempeño de los colaboradores, por lo que los resultados obtenidos en la municipalidad sugieren la

necesidad de mejorar aspectos clave como el liderazgo, la comunicación y las condiciones laborales para elevar el clima organizacional a niveles más favorables.

Los hallazgos del segundo objetivo específico revelan que la productividad en la Municipalidad Distrital de Independencia se percibe mayoritariamente en un nivel medio (53.3%), seguido de un nivel bajo (25.6%) y solo un 21.1% la considera alta, lo que sugiere un desempeño laboral moderado con margen de mejora. Estos resultados difieren de los reportados por Ventura, Castro & Matta (2024), quienes encontraron una alta productividad sustentada en eficiencia (62.20%) y eficacia (59.84%), lo que podría atribuirse a diferencias en gestión de procesos, capacitación o recursos disponibles entre ambas instituciones. En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (2020) enfatiza que la productividad refleja la capacidad de optimizar los factores de producción para maximizar resultados, lo que en el caso de la municipalidad indicaría la necesidad de implementar estrategias que mejoren la eficiencia operativa, la asignación de recursos y la motivación laboral, a fin de elevar los niveles de productividad hacia estándares más competitivos.

Los resultados del tercer objetivo específico demuestran una relación significativa y positiva considerable entre la realización personal y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, sustentada por un p-valor = 0.001 ( $< \alpha = 0.05$ ) y un Rho de Spearman = 0.751, lo que confirma una correlación fuerte y estadísticamente significativa, aceptando así la hipótesis de investigación. Estos hallazgos contrastan parcialmente con los de Rosas y Raime (2024), quienes reportaron una correlación positiva pero baja (0.286,  $p=0.010$ ), lo que podría deberse a diferencias metodológicas o contextuales en la medición de las variables. La relevancia de estos resultados se refuerza con lo expuesto por Villafuerte et al. (2021), quienes conceptualizan la realización personal como un factor multidimensional que integra autoevaluación objetiva, autonomía, creatividad, adaptabilidad y colaboración grupal, aspectos que, al ser potenciados, favorecen un mayor desempeño laboral. La fuerte correlación encontrada sugiere que, en el contexto municipal, los trabajadores que perciben oportunidades de

crecimiento personal y alineación con sus valores intrínsecos tienden a manifestar una productividad más elevada, destacando la importancia de implementar políticas organizacionales que fomenten el desarrollo integral del capital humano para optimizar su rendimiento.

Los resultados del cuarto objetivo específico revelan una relación significativa y positiva considerable entre el involucramiento laboral y la productividad en la Municipalidad Distrital de Independencia, respaldada por un p-valor = 0.001 ( $\alpha = 0.05$ ) y un coeficiente de Spearman = 0.770, lo que confirma una correlación fuerte y estadísticamente significativa, validando así la hipótesis de investigación. Estos hallazgos difieren en magnitud con los de Rosas y Raime (2024), quienes reportaron una correlación positiva pero baja (0.366,  $p=0.001$ ), discrepancia que podría atribuirse a diferencias en el contexto organizacional o en la operacionalización de las variables. La importancia de estos resultados se sustenta en lo planteado por Villafuerte et al. (2021), quienes definen el involucramiento laboral como un proceso de identificación del trabajador con los valores y objetivos institucionales, potenciado mediante prácticas organizacionales que fomentan la participación en la toma de decisiones y el trabajo colaborativo. La elevada correlación encontrada sugiere que, en el ámbito municipal analizado, los empleados que se sienten comprometidos y alineados con la identidad organizacional muestran un desempeño más eficiente, destacando la necesidad de implementar estrategias de gestión que fortalezcan el sentido de pertenencia y la corresponsabilidad para optimizar los niveles de productividad institucional.

Los hallazgos del quinto objetivo específico confirman una relación significativa y positiva considerable entre la supervisión y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, sustentada por un p-valor = 0.001 ( $\alpha = 0.05$ ) y un coeficiente de Spearman = 0.750, lo que evidencia una correlación robusta y estadísticamente significativa que valida la hipótesis planteada. Estos resultados contrastan en intensidad con los de Rosas y Raime (2024), quienes reportaron una correlación positiva pero baja (0.366,  $p=0.001$ ), diferencia que podría explicarse por

variaciones en los estilos de supervisión aplicados o en la cultura organizacional de cada contexto. La relevancia de estos hallazgos se refuerza con lo señalado por Villafuerte et al. (2021), quienes destacan que la supervisión efectiva se vincula con modelos de gestión centrados en el capital humano, donde la participación en decisiones, la retroalimentación constructiva y el alineamiento con los valores institucionales potencian el compromiso y rendimiento laboral. La fuerte correlación encontrada sugiere que, en el caso de la municipalidad, una supervisión adecuada (caracterizada por liderazgo cercano, claridad de roles y apoyo constante) actúa como catalizador de la productividad, subrayando la necesidad de capacitar a los supervisores en competencias de gestión humana para maximizar el desempeño organizacional.

Los resultados del sexto objetivo específico demuestran una relación significativa y positiva considerable entre la comunicación y la productividad en la Municipalidad Distrital de Independencia, respaldada por un p-valor = 0.001 ( $< \alpha = 0.05$ ) y un coeficiente de Spearman = 0.757, lo que confirma una correlación estadísticamente significativa y robusta, validando así la hipótesis de investigación. Estos hallazgos superan en magnitud los reportados por Rosas y Raime (2024), quienes identificaron una correlación positiva pero moderada (0.423,  $p=0.000$ ), diferencia que podría atribuirse a la calidad de los canales comunicacionales o al grado de alineamiento estratégico en la institución estudiada. La importancia de estos resultados se sustenta en lo planteado por Villafuerte et al. (2021) y González (2021), quienes destacan que la comunicación efectiva (entendida como un proceso interactivo de intercambio de ideas, conocimientos y emociones) es fundamental para fortalecer vínculos organizacionales, alinear objetivos y optimizar procesos colaborativos. La elevada correlación encontrada sugiere que, en el contexto municipal, una comunicación clara, bidireccional y estratégica actúa como facilitador clave de la productividad, evidenciando la necesidad de implementar políticas que fomenten flujos comunicacionales eficientes, espacios de retroalimentación y herramientas que promuevan la transparencia informativa, aspectos que en conjunto potenciarían el desempeño institucional.

Los resultados del séptimo objetivo específico revelan una relación significativa y positiva considerable entre las condiciones laborales y la productividad en la Municipalidad Distrital de Independencia, sustentada por un p-valor = 0.001 ( $\alpha = 0.05$ ) y un coeficiente de Spearman = 0.790, lo que evidencia una correlación fuerte y estadísticamente significativa que confirma la hipótesis planteada. Estos hallazgos contrastan notablemente con los de Rosas y Raime (2024), quienes reportaron una correlación positiva pero baja (0.335,  $p=0.002$ ), divergencia que podría explicarse por diferencias en la calidad de las condiciones laborales entre ambas instituciones o en la percepción de los trabajadores. La relevancia de estos resultados se refuerza con lo expuesto por Villafuerte et al. (2021), quienes señalan que las condiciones laborales (se entiende como el conjunto de recursos materiales y soportes sociales que garantizan el bienestar físico y mental de los colaboradores) son determinantes críticos para el desempeño laboral, ya que su deficiencia puede generar descontento, afectaciones a la salud y, consecuentemente, disminución en la productividad. La elevada correlación encontrada sugiere que, en el contexto municipal estudiado, la provisión de condiciones laborales adecuadas (equipos ergonómicos, espacios seguros, clima organizacional favorable) se asocia directamente con mayores niveles de eficiencia, destacando la urgencia de implementar mejoras sustanciales en el entorno laboral como estrategia para optimizar el rendimiento institucional.

## Conclusiones

Los resultados obtenidos acorde al objetivo general confirman la existencia de una relación significativa y positiva entre el clima laboral y la productividad en la Municipalidad Distrital de Independencia, respaldada por un alto coeficiente de correlación (Rho de Spearman = 0.856,  $p = 0.001$ ). Estos hallazgos son consistentes con la literatura revisada, que sostiene que un clima laboral favorable se asocia con mayores niveles de productividad. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna de nuestra investigación.

Los resultados del primer objetivo específico evidencian que el clima laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia es percibido mayoritariamente como regular (51.3%) e incluso malo (27.1%), mientras que solo un 21.6% de los colaboradores lo considera bueno, lo que refleja una percepción general desfavorable. Por lo tanto, los resultados obtenidos sugieren la necesidad de implementar estrategias orientadas a mejorar dimensiones clave.

Los hallazgos del segundo objetivo específico demuestran que la productividad en la Municipalidad Distrital de Independencia se percibe principalmente en un nivel medio (53.3%), con una proporción significativa en nivel bajo (25.6%) y solo un 21.1% en nivel alto, lo que evidencia un desempeño laboral moderado con amplias oportunidades de mejora.

Los resultados del tercer objetivo específico confirman una relación significativa y positiva considerable entre la realización personal y la productividad en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, respaldada por una correlación fuerte (Rho de Spearman = 0.751,  $p = 0.001$ ) destaca que, en el ámbito municipal, los trabajadores que experimentan mayor realización personal (entendida como autonomía, creatividad, adaptabilidad y sentido de propósito) muestran un desempeño laboral más elevado.

Los resultados del cuarto objetivo específico confirman una relación significativa y positiva considerable entre el involucramiento laboral y la productividad en la Municipalidad Distrital de Independencia, sustentada por un coeficiente de Spearman = 0.770 ( $p = 0.001$ ), lo que indica una correlación fuerte y estadísticamente significativa. Se destacan que, a mayor identificación del trabajador con los valores y metas institucionales, mayor es su contribución a la productividad organizacional.

Los resultados del quinto objetivo específico confirman una relación significativa y positiva considerable ( $\rho = 0.750$ ;  $p = 0.001$ ) entre la supervisión y la productividad en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia, validando plenamente la hipótesis de investigación. Este hallazgo demuestra que los estilos de supervisión aplicados en la institución actúan como un factor determinante para el logro de niveles óptimos de productividad.

Los resultados del sexto objetivo específico confirman una relación significativa y positiva considerable entre la comunicación y la productividad en la Municipalidad Distrital de Independencia ( $\rho = 0.757$ ;  $p = 0.001$ ), validando la hipótesis planteada. Esta fuerte correlación evidencia que la calidad de los procesos comunicacionales influye directamente en la eficiencia organizacional, posicionando a la comunicación como un factor estratégico para el logro de altos niveles de productividad.

Los resultados obtenidos del séptimo objetivo específico confirman una relación significativa y altamente positiva ( $\rho = 0.790$ ;  $p = 0.001$ ) entre las condiciones laborales y la productividad en la Municipalidad Distrital de Independencia, validando contundentemente la hipótesis de investigación. Este hallazgo posiciona a las condiciones laborales como un factor determinante para el desempeño organizacional, revelando que las mejoras en este ámbito representan una estrategia clave para incrementar la eficiencia institucional.

## **Recomendaciones**

Se recomienda a la autoridad y funcionarios de la entidad municipal a implementar estrategias para fortalecer el clima organizacional, con el fin de potenciar el desempeño laboral. Entre las acciones prioritarias se sugieren: Programas de bienestar laboral, capacitación en liderazgo positivo, evaluación periódica del clima laboral, incentivos y desarrollo profesional.

Se recomienda a la autoridad y funcionarios de la entidad municipal dado que la mayoría de los colaboradores percibe el clima laboral como regular (51.3%) o malo (27.1%), se recomienda priorizar intervenciones estratégicas para transformar el ambiente de trabajo en un entorno más positivo y motivador, enfocándose en las dimensiones críticas que generan insatisfacción.

Se recomienda a la autoridad y funcionarios de la entidad municipal, dado que los resultados muestran que la productividad se percibe mayormente en un nivel medio (53.3%), con un 25.6% en nivel bajo, se recomienda implementar un plan integral de mejora de la productividad enfocado en optimizar procesos, fortalecer capacidades y alinear incentivos.

Se recomienda a la autoridad y funcionarios de la entidad municipal a implementar estrategias que fomenten la autonomía, creatividad, adaptabilidad y sentido de propósito en el entorno laboral. Esto podría lograrse mediante programas de desarrollo personal y profesional, cultura organizacional flexible, reconocimiento y propósito claro y políticas de bienestar laboral.

Se recomienda a la autoridad y funcionarios de la entidad municipal a implementar estrategias que fortalezcan el compromiso y la identificación de los trabajadores con los valores y metas institucionales. Esto puede lograrse mediante el fortalecimiento de la comunicación institucional, realizar reuniones periódicas para compartir los logros, desafíos y objetivos, fomentar equipos multidisciplinarios, establecer el reconocimiento y

retroalimentación constante, brindar retroalimentación constructiva y personalizada y capacitación en alineamiento organizacional

Se recomienda a la autoridad y funcionarios de la entidad municipal a implementar un programa de fortalecimiento de capacidades en liderazgo y supervisión efectiva, dirigido a los mandos medios y altos de la institución enfocándose en capacitación en estilos de supervisión adaptativos, implementar un sistema de monitoreo y acompañamiento y la evaluación continua del impacto de la supervisión.

Se recomienda a la autoridad y funcionarios de la entidad municipal a implementar un plan integral de mejora comunicacional que conlleve al diseño de un modelo de comunicación interna estratégica, capacitación en comunicación asertiva y feedback efectivo, contar con un sistema de comunicación orientado a resultados y cultura de transparencia y participación.

Se recomienda a la autoridad y funcionarios de la entidad municipal a generar un plan con enfoque en infraestructura, bienestar y seguridad, estructurado en cuatro ejes como son la modernización de infraestructura y equipamiento, programa de salud y bienestar laboral, flexibilidad y conciliación vida-trabajo, seguridad y clima organizacional.

## Referencias bibliográficas

- Andrade, J. (2019). *Comunicación externa. En Diccionario de comunicación*. Universitas.
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (Primera edición). Enfoques Consulting EIRL.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2021). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 47(1), 203-229. <https://doi.org/10.1177/0149206320929421>
- Bandura, A. (2018). *Autoeficacia en organizaciones*. Deusto.
- Bazán, E. (2024). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en el laboratorio de Larvas Gabso, comuna Jambelí, Provincia de Santa Elena, 2024*. (Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena). <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/12586/1/UPSE-TAE-2025-0005.pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. (Cuarta edición). Pearson.
- Caisa, E., Ortega, W. y Arcos, A. (2022). El clima laboral y la productividad en las empresas comerciales Caso “EMPROVIT. *Espíritu Emprendedor TES*. 6(4), 1-15. DOI: 10.33970/eetes.v6.n4.2022.309
- CEPAL. (2019). *Cohesión Social: Inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento Organizacional*. (Cuarta edición). McGraw Hill Interamericana.
- Claros, F. (2025). Clima laboral y riesgo psicosocial en una institución educativa peruana. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*. 9(36). 188-198. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.910>

- Clayton, J., & Birren, J. (2021). The process of self-actualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 120(1). Págs. 1 - 15.
- Collier, D., & Evans, J. (2019). *Operations management*. Cengage Learning.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO-04-11-2020.pdf.pdf>
- Davenport, T. (2021). *Working knowledge: How organizations manage what they know*. Harvard Business Press.
- Díaz, C. (2020). *Análisis de la productividad en una empresa industrial, Lima – 2019*. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo). [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_00292746103208aa0aaa6dc4d61d84b7](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_00292746103208aa0aaa6dc4d61d84b7)
- Dubrin, A. (2022). *Fundamentals of organizational behavior* (7ª ed.). Cengage.
- Eisenberger, R., Malone, G. & Presson, W. (2020). Perceived organizational support: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 508-543. <https://doi.org/10.1037/apl0000459>
- Flores, H. (2024). *Incidencia del clima laboral en el desempeño de los colaboradores del CNE en el área de Secretaría General de la Matriz de Quito*. (Tesis de grado, Universidad Tecnológica Israel). <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/4102/1/UISRAEL-EC-MASTER-GESTH%20-PRO-378.242-2024-006.pdf>

- García, J., & Martínez, C. (2022). Percepción del apoyo organizacional: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 38(1). Págs. 1 - 10. <https://doi.org/10.5093/jwop2022a1>
- García, J., Pérez, M., & González, A. (2021). Liderazgo y visión estratégica en la gestión de proyectos. *Revista de Investigación Académica*, 13(1).
- Gómez, P. (2024). Modelo de desarrollo organizacional para mejorar la productividad laboral de la empresa Goffis. *Talento. Revista de administración*. 6(12), 16-30. <http://doi.org/10.62349/talento.v6i12.2>
- González, J. (2021). Comunicación interpersonal. *Revista de Comunicación*, 45(2). Págs. 23 - 35.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2021). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). Cengage.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2023). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. (Primera edición). McGraw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (Sexta edición). McGraw Hill.
- IPSOS. (2020). *Cohesión Social*. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-11/a\\_global\\_perspective\\_of\\_social\\_cohesion\\_in\\_the\\_pandemic\\_age\\_espanol.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-11/a_global_perspective_of_social_cohesion_in_the_pandemic_age_espanol.pdf)
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2020). *Elementos de administración*. McGraw Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2022). *Administración: Una perspectiva global* (15ª ed.). McGraw-Hill.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2023). *Sistemas de información gerencial* (16ª ed.). Pearson.

- Lawler, E. E. (2023). *Motivation in work organizations* (2ª ed.). Berrett-Koehler.
- Locke, E., & Latham, G. (2019). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge.
- Mamani, J. (2024). *Clima laboral y productividad de los trabajadores de obras públicas en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Puno*. (Tesis de licenciatura, Universidad Andina). <https://repositorio.uancv.edu.pe/server/api/core/bitstreams/149d676b-4a1c-4008-a3e3-cab8807463cf/content>
- Mendoza, L. (2025). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal operativo de la empresa Coexa CIA. S.A., 2024*. (Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola). <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c1907e90-053b-42a9-94b6-6f4082526169/content>
- Meyer, J. & Allen, N. (2022). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application* (3ª ed.). Sage.
- Meyer, J. y Allen, N. (2023). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Meyer, J., Becker, T., & Vandenberghe, C. (2021). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 187 - 212.
- Milkovich, G., Newman, J. y Gerhart, B. (2023). *Compensation* (13ª ed.). McGraw-Hill.
- Montoya, R. y Quintero, V. (2024). *Clima organizacional y productividad laboral. Un estudio de caso en Madefront Colombia*. (Tesis de grado, Universidad Simón Bolívar de Colombia).

<https://bonga.unisimon.edu.co/server/api/core/bitstreams/85b2271f-84ea-48ce-b10e-0c566b3f3cd3/content>

Muñoz, C. (2019). *Comunicación externa. En Comunicación organizacional*. Pearson Educación.

Oña, K. (2022). *Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos*. (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). <https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3b0e61ef-a34b-4a67-b973-4af536b96184/content>

Organización Internacional del Trabajo - OIT (2020). *Impulsando la Productividad: Una Guía para Organizaciones Empresariales*. [https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS\\_759690/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_759690/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2022*.

Oyola, A. (2021). La variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 14(1). Págs. 1 - 3.

Parraguez, I. (2019). El involucramiento laboral en el siglo XXI.

Pérez, A., & Pérez, B. (2022). Confianza laboral: una revisión de la literatura. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1). Págs. 1 - 15.

Reig, E. (2015). *La productividad en la empresa: Lecciones para ser más eficiente y competitivo*. (Primera edición). Editorial Almuzara.

Rivera, L. y Rivera, M. (2024). *Clima organizacional y la productividad de la empresa Chully Constructores S.A.C Piura 2023*. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/156183/Rivera\\_HL-Rivera\\_HMH-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/156183/Rivera_HL-Rivera_HMH-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

- Robbins, S. y Coulter, M. (2023). *Administración* (14ª ed.). Pearson.
- Robbins, S. y Judge, T. (2022). *Comportamiento organizacional* (18ª ed.). Pearson.
- Robbins, S., Coulter, M., & Decenzo, D. (2021). *Fundamentos de administración*. Pearson Educación.
- Rosas, A. y Raime, L. (2024). *Clima laboral y productividad en los trabajadores de una empresa financiera, Lima 2024*. (Tesis de licenciatura, Universidad Norbert Wiener). <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/433a8689-8f6c-45bb-b872-546f8a953412/content>
- Salazar, E. (2025). *Clima organizacional y su influencia en la productividad de los trabajadores de una empresa constructora, Lima 2024*. (Tesis de grado, Universidad César Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/163452/Salazar\\_R\\_EF-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/163452/Salazar_R_EF-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Sánchez, R. (2022). La importancia de la claridad en los objetivos organizacionales. *Revista de Administración*. 25(2).
- Sandoval, J., & Sánchez, A. (2018). Productividad y competitividad empresarial. *Revista Científica de Administración*. Págs. 1 - 14.
- Schein, E. H. (2022). *Organizational culture and leadership* (6ª ed.). Wiley.
- Schneider, B. (2021). The people make the place. *Personnel Psychology*, 74(1). 1 - 23.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2017). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*. 68, 635-658. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033546>
- Simbaña, Q. (2025). Educación Integral. Perspectivas Multidimensionales y Nuevas Fronteras del Aprendizaje. 1. *Religación Press*. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.274>

- Supo, J. (2025). *Metodología de la Investigación Científica*. (Cuarta edición). Sincie. Sociedad Hispana de Investigadores Científicos.
- Tirado, S. y Tirado, W. (2024). *El clima laboral y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa servicios Santa Gabriela S.A.C., sede Cajamarca – 2022*. (Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte). <https://core.ac.uk/download/pdf/620700638.pdf>
- Torres, G. Martínez, D. Pérez, A. Córdova, M. y Sánchez, B. (2024). Análisis sobre el desempeño y clima laboral. El caso de una empresa de servicios petroleros de, México. *Tendencias en la Investigación Universitaria, Una Visión desde Latinoamérica*. 24. <https://doi.org/10.47212/tendencias2024vol.xxiv.2>
- Universidad de Harvard. (2022). *Intercambio de información*. <https://www.harvard.edu/>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa*. (Tercera edición). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Lima.
- Vara, A. (2015). *Los 7 pasos para elaborar una tesis*. (Primera edición). Empresa Editora Macro EIRL.
- Ventura, E., Castro, E. & Matta, E. (2024). Impacto del clima laboral en la productividad de los trabajadores en empresas de Lima. *Revista Tecnológica - Espol*, 36(1), 124-134. <https://rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/1144>
- Vílchez, L. y Juan de Dios, T. (2024). *Clima laboral y productividad de los trabajadores de la Empresa Sodimac de la Ciudad de Huacho año 2022*. (Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión). <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9780/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villafuerte, S.; Viteri, F. y López, H. (2021). Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador) Dimensions of the work environment that affect the execution of projects. IDB case. [https://www.researchgate.net/publication/351284595\\_Dimensiones\\_del\\_clima\\_laboral\\_que\\_afectan\\_la\\_ejecucion\\_de\\_proyectos\\_Caso\\_BID\\_Ecuador\\_Dimensions\\_of\\_the\\_work\\_environment\\_that\\_affect\\_the\\_execution\\_of\\_projects\\_IDB\\_case](https://www.researchgate.net/publication/351284595_Dimensiones_del_clima_laboral_que_afectan_la_ejecucion_de_proyectos_Caso_BID_Ecuador_Dimensions_of_the_work_environment_that_affect_the_execution_of_projects_IDB_case)

Yukl, G. (2023). *Leadership in organizations* (10<sup>a</sup> ed.). Pearson.

## **Anexos**

Anexo N° 1: Matriz de Operacionalización de variables

| Variable             | Definición Conceptual   | Definición Operacional  | Dimensiones             | Indicadores               | Ítems      | Escala de medición |
|----------------------|---|---|-------------------------|---------------------------|------------|--------------------|
| <b>Clima laboral</b> | El clima laboral hace referencia a la interpretación colectiva que los colaboradores tienen sobre los aspectos formales e informales de su entorno laboral, incluyendo las normas institucionales, los procesos establecidos, la dinámica entre colegas y las condiciones materiales del espacio de trabajo. Estas valoraciones compartidas impactan directamente en las actitudes y acciones tanto personales como del equipo (Robbins y Judge, 2019). | El clima laboral se operacionaliza como el conjunto de percepciones compartidas por los empleados que será medida mediante sus dimensiones como son: la realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación u las condiciones laborales. | Realización personal    | Oportunidades de progreso | 1          | Ordinal            |
|                      |   |   |                         | Éxito laboral             | 2, 3, 4    |                    |
|                      |   |   |                         | Reconocimiento de logros  | 5          |                    |
|                      |   |   | Involucramiento laboral | Compromiso                | 6          |                    |
|                      |   |   |                         | Auto reconocimiento       | 7          |                    |
|                      |   |   |                         | Cumplimiento              | 8          |                    |
|                      |   |   |                         | Satisfacción              | 8          |                    |
|                      |   |   |                         | Calidad laboral           | 10         |                    |
|                      |   |   |                         | Apoyo                     | 11         |                    |
|                      |   |   | Supervisión             | Responsabilidad           | 12         |                    |
|                      |   |   |                         | Supervisión               | 13         |                    |
|                      |   |   |                         | Ejecución                 | 14         |                    |
|                      |   |   |                         | Cordialidad               | 15         |                    |
|                      |   |   | Comunicación            | Acceso a la información   | 16         |                    |
|                      |   |   |                         | Relación armoniosa        | 17         |                    |
|                      |   |   |                         | Comunicación interna      | 18, 19, 20 |                    |
|                      |   |   | Condiciones laborales   | Integración               | 21, 22     |                    |
|                      |   |   |                         | Condiciones laborales     | 23         |                    |
|                      |   |   |                         | Remuneración              | 24         |                    |
|                      |   |   |                         | Tecnología                | 25         |                    |

| Variable      | Definición Conceptual   | Definición Operacional   | Dimensiones                             | Indicadores                     | Ítems          | Escala de medición |
|---------------|---|--|---|---------------------------------|----------------|--------------------|
| Productividad | La productividad puede entenderse como el cociente entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, constituyendo un aspecto fundamental para el crecimiento económico y el progreso de las naciones (Collier et al., 2019). | La productividad se operacionaliza como la relación cuantificable entre outputs (resultados) e inputs (recursos) en un sistema de producción, la misma que será medida mediante sus dimensiones: cohesión social, percepción del apoyo de la organización, intercambio de la información, visión y claridad de los objetivos, intercambio de la información, visión y claridad de objetivos y la comunicación externa. | Cohesión social                         | Nivel de apoyo                  | 26, 27         | Ordinal            |
|               |   |  |   | Nivel de compromiso             | 28, 29         |                    |
|               |   |  | Percepción del apoyo de la organización | Nivel de competencias del líder | 30, 31, 32, 33 |                    |
|               |   |  | Intercambio de la información           | Nivel de conocimientos          | 34, 35, 36     |                    |
|               |   |  | Visión y claridad de los objetivos      | Nivel de identificación         | 37, 38, 39     |                    |
|               |   |  |   | Nivel de principios             | 40, 41         |                    |
|               |   |  | La comunicación externa                 | Nivel de participación          | 42, 43         |                    |
|               |   |  |   | Nivel de relaciones             | 44, 45         |                    |

Anexo N° 2: Matriz de consistencia

| <b>Problema</b>  | <b>Variables</b> | <b>OBJETIVOS</b>   | <b>Hipótesis</b>  | <b>Metodología</b>   |
|--|------------------|--|---|--|
| ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025? | Clima laboral    | <b>Objetivo general</b>  | <b>Hipótesis general</b>  | Tipo y diseño:<br>Básica,<br>cuantitativa,<br>descriptiva, no<br>experimental,<br>transversal,<br>correlacional.<br><br>Población: 412<br>trabajadores de la<br>Municipalidad<br>Distrital de<br>Independencia<br><br>Muestra: 199<br>trabajadores<br><br>Técnica: encuesta.<br><br>Instrumento:<br>cuestionario |
|  |                  | Analizar la relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025.                     | El clima laboral se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025.           |  |
|  |                  | <b>Objetivos específicos</b>   | <b>Hipótesis específicas</b>  |  |
|  | Productividad    | Determinar la relación entre la dimensión realización personal y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025.  | La realización personal se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025.    |  |
|  |                  | Determinar la relación entre la dimensión involucramiento y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025.       | El involucramiento se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025.         |  |
|  |                  | Determinar la relación entre la dimensión supervisión y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025.           | La supervisión se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025.             |  |
|  |                  | Determinar la relación entre la dimensión comunicación y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025.          | La comunicación se relaciona significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025.            |  |
|  |                  | Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales y la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025. | Las condiciones laborales se relacionan significativamente con la productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025. |  |

Anexo N° 3: Cuestionario

**CUESTIONARIO**

La aplicación del presente cuestionario es con fines exclusivamente académicos, para sustentar la tesis y así obtener el título profesional, cuyo título de la investigación es: Clima laboral y productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, 2025. Solicitamos su apoyo al responder las interrogantes de manera veras acorde a la siguiente escala.

| 1  | 2             | 3           | 4          | 5                        |
|--|---------------|-------------|------------|--------------------------|
| Completamente en desacuerdo  | En desacuerdo | Indiferente | De acuerdo | Completamente de acuerdo |
| <b>VARIABLE: CLIMA LABORAL</b>   |               |             |            |                          |
| <b>Dimensión: Realización personal</b>   |               |             |            |                          |
| 1. Existen oportunidades de progresar en la organización                                 |               |             |            |                          |
| 2. El jefe directo muestra interés por el éxito de sus trabajadores                      |               |             |            |                          |
| 3. Se valora los altos niveles de desempeño  |               |             |            |                          |
| 4. Los superiores expresan reconocimiento por los logros                                 |               |             |            |                          |
| 5. Se reconocen los logros en el trabajo   |               |             |            |                          |
| <b>Dimensión: Involucramiento laboral</b>  |               |             |            |                          |
| 6. Se siente comprometido con el éxito en la institución                                 |               |             |            |                          |
| 7. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución               |               |             |            |                          |
| 8. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal       |               |             |            |                          |
| 9. Los servicios de la institución son motivo de orgullo del personal                    |               |             |            |                          |
| 10. La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral             |               |             |            |                          |
| <b>Dimensión: Supervisión</b>  |               |             |            |                          |
| 11. El jefe inmediato superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan |               |             |            |                          |
| 12. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas                          |               |             |            |                          |
| 13. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades            |               |             |            |                          |
| 14. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos                     |               |             |            |                          |
| 15. Existe un trato justo en la institución  |               |             |            |                          |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| <b>Dimensión: Comunicación</b>   |  |  |  |  |  |
| 16. En la oficina, la información fluye adecuadamente  |  |  |  |  |  |
| 17. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa                                    |  |  |  |  |  |
| 18. En la institución se afrontan y superan los obstáculos                                     |  |  |  |  |  |
| 19. La institución fomenta y promueve la comunicación interna                                  |  |  |  |  |  |
| 20. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas                             |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Condiciones laborales</b>  |  |  |  |  |  |
| 21. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad |  |  |  |  |  |
| 22. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado                         |  |  |  |  |  |
| 23. Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que puede                  |  |  |  |  |  |
| 24. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones                  |  |  |  |  |  |
| 25. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo   |  |  |  |  |  |

| ÍTEMS   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| <b>VARIABLE: PRODUCTIVIDAD</b>  |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Cohesión social</b>   |   |   |   |   |   |
| 26. El equipo trabaja unido para lograr las metas                         |   |   |   |   |   |
| 27. Todos mis compañeros cumplen con las tareas asignadas                 |   |   |   |   |   |
| 28. Mis compañeros están comprometidos en realizar bien su trabajo        |   |   |   |   |   |
| 29. Existe favoritismo en mi trabajo                                      |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Percepción del apoyo de la organización</b>                 |   |   |   |   |   |
| 30. Mi jefe inmediato me incentiva a realizar bien mi trabajo             |   |   |   |   |   |
| 31. Tengo respaldo de mi jefe inmediato                                   |   |   |   |   |   |
| 32. Mi jefe me felicita cuando realizo correctamente mi trabajo           |   |   |   |   |   |
| 33. Los reconocimientos que tiene la institución cumplen mis expectativas |   |   |   |   |   |
| <b>Dimensión: Intercambio de la información</b>                           |   |   |   |   |   |
| 34. Mi experiencia ayuda al crecimiento de la empresa                     |   |   |   |   |   |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 35. Mis ideas son tomadas en cuenta  |  |  |  |  |  |
| 36. Mis competencias y habilidades ayudan al crecimiento de la institución |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: Visión y claridad de los objetivos</b>                       |  |  |  |  |  |
| 37. Me identifico con la visión y misión de la institución                 |  |  |  |  |  |
| 38. Cumpló con las metas en el tiempo oportuno                             |  |  |  |  |  |
| 39. Todos los trabajadores contribuyen a las metas institucionales         |  |  |  |  |  |
| 40. Considero que el trabajo en equipo se desarrolla en forma equitativa   |  |  |  |  |  |
| 41. Los principios de la institución están acordes con los míos            |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión: La comunicación externa</b>                                  |  |  |  |  |  |
| 42. Creo que mi participación es importante para la institución            |  |  |  |  |  |
| 43. Participaré activamente en las actividades de la institución           |  |  |  |  |  |
| 44. Sé lo que se espera de mi trabajo                                      |  |  |  |  |  |
| 45. Dedico tiempo en relacionarme con otras personas e instituciones       |  |  |  |  |  |

En relación con los resultados de la estadística inferencial, se tiene:

Se procedió a realizar la prueba de normalidad con la finalidad de determinar la prueba de hipótesis a hacer uso que permitiera contrastar la hipótesis de la investigación, para ello se procedió con analizar los datos de la siguiente manera:

#### Prueba de Normalidad

|                         | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |       |
|-------------------------|---------------------------------|-----|-------|
|                         | Estadístico                     | gl  | Sig.  |
| Realización personal    | 0.247                           | 199 | 0.001 |
| Involucramiento laboral | 0.259                           | 199 | 0.001 |
| Supervisión             | 0.251                           | 199 | 0.001 |
| Comunicación            | 0.231                           | 199 | 0.001 |
| Condiciones laborales   | 0.266                           | 199 | 0.001 |
| Clima Laboral           | 0.260                           | 199 | 0.001 |
| Productividad           | 0.270                           | 199 | 0.001 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: de la tabla, se desprende que los datos analizados permitieron obtener el valor del Sig. = 0.001, resultados que es inferior a 0.05, permitiendo de esta manera aseverar que se contaba con datos no paramétricos, por lo cual, correspondía hacer uso de la prueba de hipótesis mediante Rho de Spearman.

#### Anexo 04: Evaluación de Juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

#### I.- Información

Nombres y apellidos del validador: Mg. Luis Vigo Bardales

Fecha: 21/07/2025

Especialidad: Contador Público

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: Huánuco Guerrero Gloria Margarita  
García Rosales Richar Rolando

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima laboral y productividad de los trabajadores en la Municipalidad  
distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

| Indicadores de evaluación del instrumento | Criterios cualitativos - cuantitativos                                 | Deficiente  | Regular | Bueno   | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|---|---------|---------|-----------|-----------|
|   |  | (1-9)   | (10-13) | (14-16) | (17-18)   | (19-20)   |
| <b>Claridad</b>                           | ¿Está formulado con lenguaje apropiado?                                |   |         |         | 17        |           |
| <b>Objetividad</b>                        | ¿Está expresado con conductas observadas?                              |   |         |         | 17        |           |
| <b>Actualidad</b>                         | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                           |   |         | 16      |           |           |
| <b>Organización</b>                       | ¿Existe una organización lógica del instrumento?                       |   |         |         | 18        |           |
| <b>Suficiencia</b>                        | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                            |   |         |         | 18        |           |
| <b>Intencionalidad</b>                    | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                              |   |         | 16      |           |           |
| <b>Consistencia</b>                       | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?         |   |         |         |           | 19        |
| <b>Coherencia</b>                         | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?                       |   |         |         |           | 19        |
| <b>Propósito</b>                          | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio?                   |   |         |         |           | 19        |
| <b>Conveniencia</b>                       | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? |   |         |         | 18        |           |
| <b>Sumatoria parcial</b>                  |  |   |         | 32      | 88        | 57        |
| <b>Sumatoria Total</b>                    |  | <b>177 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b> |         |         |           |           |

|  |  |
|--|--|
| Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005) | 0.885 (Siendo la valoración máxima en 1) |
|--|--|

**Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento**

---



---



---



---



---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo

respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos  | Resultados        |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89  | Validez buena     |
| 0,90-1,00   | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{177} = \boxed{0.885}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del  
Experto  
Grado  
Académico:  
Magister  
DNI:32949499**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información**

Nombres y apellidos del validador: Mg. YESENIA AVILA ALCALDE

Fecha: 21/07/2025

Especialidad: Licenciada en Administración

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario

Autor del instrumento: : Huánuco Guerrero Gloria Margarita  
 García Rosales Richar Rolando

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima laboral y productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital  
 de Independencia, Huaraz, Junio-2025**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

| Indicadores de evaluación del instrumento               | Criterios cualitativos - cuantitativos                                 | Deficiente                                       | Regular | Bueno     | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|--|---------|-----------|-----------|-----------|
|   |  | (1-9)  | (10-13) | (14-16)   | (17-18)   | (19-20)   |
| <b>Claridad</b>   | ¿Está formulado con lenguaje apropiado?                                |  |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Objetividad</b>                                      | ¿Está expresado con conductas observadas?                              |  |         |           | <b>17</b> |           |
| <b>Actualidad</b>                                       | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                           |  |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Organización</b>                                     | ¿Existe una organización lógica del instrumento?                       |  |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Suficiencia</b>                                      | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                            |  |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Intencionalidad</b>                                  | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                              |  |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Consistencia</b>                                     | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?         |  |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Coherencia</b>                                       | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?                       |  |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Propósito</b>  | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio?                   |  |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Conveniencia</b>                                     | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? |  |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Sumatoria parcial</b>                                |  |  |         | <b>48</b> | <b>89</b> | <b>38</b> |
| <b>Sumatoria Total</b>                                  |  | <b>175(Siendo el puntaje máximo posible 200)</b> |         |           |           |           |
| <b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b> |  | <b>0.875 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>  |         |           |           |           |

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos  | Resultados        |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89  | Validez buena     |
| 0,90-1,00   | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{175} = \boxed{0.875}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del Experto**  
**Grado Académico:**  
Magister  
**DNI. 32974960**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información**

Nombres y apellidos del validador: Mg. CARLOS ALBERTO ACOSTA ZARATE

Fecha: 21/07/2025

Especialidad: Economista

Nombre del instrumento evaluado: cuestionario

Autor del instrumento: Huánuco Guerrero Gloria Margarita  
 García Rosales Richar Rolando

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**Clima laboral y productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital  
 de Independencia, Huaraz, Junio-2025**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).**

| Indicadores de evaluación del instrumento               | Criterios cualitativos - cuantitativos                                 | Deficiente  | Regular | Bueno     | Muy Bueno | Excelente |
|---|--|---|---------|-----------|-----------|-----------|
|   |  | (1-9)   | (10-13) | (14-16)   | (17-18)   | (19-20)   |
| <b>Claridad</b>   | ¿Está formulado con lenguaje apropiado?                                |   |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Objetividad</b>                                      | ¿Está expresado con conductas observadas?                              |   |         |           | <b>17</b> |           |
| <b>Actualidad</b>                                       | ¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?                           |   |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Organización</b>                                     | ¿Existe una organización lógica del instrumento?                       |   |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Suficiencia</b>                                      | ¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?                            |   |         |           | <b>18</b> |           |
| <b>Intencionalidad</b>                                  | ¿Adecuado para cumplir con los objetivos?                              |   |         | <b>16</b> |           |           |
| <b>Consistencia</b>                                     | ¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?         |   |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Coherencia</b>                                       | ¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?                       |   |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Propósito</b>  | ¿Las estrategias responden al propósito del estudio?                   |   |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Conveniencia</b>                                     | ¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías? |   |         |           |           | <b>19</b> |
| <b>Sumatoria parcial</b>                                |  |   |         | <b>32</b> | <b>71</b> | <b>76</b> |
| <b>Sumatoria Total</b>                                  |  | <b>179 (Siendo el puntaje máximo posible 200)</b> |         |           |           |           |
| <b>Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)</b> |  | <b>0.895 (Siendo la valoración máxima en 1)</b>   |         |           |           |           |

### Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

---

---

---

---

---

**III.- Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

| Intervalos  | Resultados        |
|-------------|-------------------|
| 0,00 – 0,49 | Validez Nula      |
| 0,50 – 0,59 | Validez muy baja  |
| 0,60 – 0,69 | Validez baja      |
| 0,70 – 0,79 | Validez aceptable |
| 0,80- 0,89  | Validez buena     |
| 0,90-1,00   | Validez muy buena |

**Coeficiente de Validez**

$$\boxed{179} = \boxed{0.895}$$

**Nota:** el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**Firma del  
Experto Grado  
Académico:  
Magister  
DNI. 43260750**

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| 1. Información del Autor  |  |  |  |
|---|--|--|--|
| García Rosales Richar Rolando   | 46807217   | reytamsadmi@gmail.com                                |  |
| Apellidos y Nombres   | DNI  | Correo Electrónico                                   |  |
| 2. Tipo de Documento de Investigación   |  |  |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Tesis   | <input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional  | <input type="checkbox"/> Trabajo Académico           | <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación                    |
| 3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>  |  |  |  |
| <input type="checkbox"/> Bachiller  | <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional   | <input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad | <input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado |
| 4. Título del Documento de Investigación  |  |  |  |
| Clima laboral y productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025  |  |  |  |
| 5. Programa Académico   |  |  |  |
| ADMINISTRACION  |  |  |  |
| 6. Tipo de Acceso al Documento  |  |  |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>2</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantic/openAccess">info.eu-repo/semantic/openAccess</a> ) | <input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantic/restrictedAccess">info.eu-repo/semantic/restrictedAccess</a> ) <sup>(*)</sup> |  |  |
| (*) En caso de restringido sustentar motivo   |  |  |  |

#### A. Originalidad del Archivo Digital


Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.


#### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

|  |          |     |     |      |
|--|----------|-----|-----|------|
|  | Lugar    | Día | Mes | Año  |
|  | Chimbote | 04  | 09  | 2025 |

Huella Digital





Firma

#### Importante

- <sup>1</sup> Según Resolución de Consejo Directivo N° 004-2019-SE-REDAUCD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 6 (Inciso b.2)
- <sup>2</sup> Ley N° 30305 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.L. 0281-2015-PCM
- <sup>3</sup> Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- <sup>4</sup> En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2019-CONCYTEC-DEIC (Numerales 5.2 y 5.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- <sup>5</sup> Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- <sup>6</sup> Según el inciso 2.2 del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI a través del Repositorio AUDA".

**Nota:** - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, num. 3º.2)

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| 1. Información del Autor   |  |                                     |   |
|--|--|-------------------------------------|---|
| Huanuco Guerrero Gloria Margarita  |  | 73752508                            | gloryhuanuco@gmail.com  |
| Apellidos y Nombres  |  | DNI                                 | Correo Electrónico  |
| 2. Tipo de Documento de Investigación  |  |                                     |   |
| <input checked="" type="checkbox"/>  | Tesis  | <input type="checkbox"/>            | Trabajo de Suficiencia Profesional  |
| <input type="checkbox"/>   | Trabajo Académico  | <input type="checkbox"/>            | Trabajo de Investigación  |
| 3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>   |  |                                     |   |
| <input type="checkbox"/>   | Bachiller  | <input checked="" type="checkbox"/> | Título Profesional  |
| <input type="checkbox"/>   | Título Segunda Especialidad  | <input type="checkbox"/>            | Maestría  |
| <input type="checkbox"/>   | Doctorado  |                                     |   |
| 4. Título del Documento de Investigación   |  |                                     |   |
| Clima laboral y productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025 |  |                                     |   |
| 5. Programa Académico  |  |                                     |   |
| ADMINISTRACION   |  |                                     |   |
| 6. Tipo de Acceso al Documento   |  |                                     |   |
| <input checked="" type="checkbox"/>  | Abierto o Público <sup>3</sup> ( <a href="#">info:eu-repo/semantics/openAccess</a> ) | <input type="checkbox"/>            | Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="#">info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) (*) |
| (*) En caso de restringido sustentar motivo  |  |                                     |   |

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>

| Lugar    | Día | Mes | Año  |
|----------|-----|-----|------|
| Chimbote | 04  | 09  | 2025 |

|   |  |
|---|--|
| <br>Huella Digital | <br>Firma |
|---|--|

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 20035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEEG (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otras. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 13.2, del artículo 19° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo las metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

## Clima laboral y productividad de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Independencia, Huaraz, Junio-2025

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a><br>Fuente de Internet                             | 6% |
| 2 | <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet             | 4% |
| 3 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante                                      | 3% |
| 4 | <a href="https://repositorio.usanpedro.edu.pe">repositorio.usanpedro.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | 2% |
| 5 | <a href="https://repositorio.uwiener.edu.pe">repositorio.uwiener.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | 1% |
| 6 | Submitted to uncedu<br>Trabajo del estudiante   | 1% |
| 7 | Submitted to Universidad Privada del Norte<br>Trabajo del estudiante                                  | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad Andina Nestor<br>Caceres Velasquez<br>Trabajo del estudiante                 | 1% |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 9  | <a href="http://repositorio.upse.edu.ec">repositorio.upse.edu.ec</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | <a href="http://rte.espol.edu.ec">rte.espol.edu.ec</a><br>Fuente de Internet               | <1 % |
| 11 | Submitted to Universidad Privada San Pedro<br>Trabajo del estudiante                       | <1 % |
| 12 | <a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 13 | Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos<br>Trabajo del estudiante            | <1 % |
| 14 | <a href="http://repositorio.usmp.edu.pe">repositorio.usmp.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | Submitted to Universidad Andina del Cusco<br>Trabajo del estudiante                        | <1 % |
| 16 | <a href="http://repositorio.utc.edu.ec">repositorio.utc.edu.ec</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 17 | <a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a><br>Fuente de Internet           | <1 % |
| 18 | <a href="http://apps.ucsm.edu.pe">apps.ucsm.edu.pe</a><br>Fuente de Internet               | <1 % |
| 19 | <a href="http://revistas.unicah.edu">revistas.unicah.edu</a><br>Fuente de Internet         | <1 % |

[es.scribd.com](http://es.scribd.com)

|    |   |      |
|----|---|------|
| 20 | Fuente de Internet  | <1 % |
| 21 | Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola<br>Trabajo del estudiante                  | <1 % |
| 22 | docplayer.es<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 23 | repositorio.uisrael.edu.ec<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 24 | repositorio.puce.edu.ec<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 25 | repositorio.pucesa.edu.ec<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 26 | repositorio.uta.edu.ec<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 27 | core.ac.uk<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 28 | Submitted to Universidad Tecnologica del Peru<br>Trabajo del estudiante                   | <1 % |
| 29 | cybertesis.unmsm.edu.pe<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 30 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE<br>Trabajo del estudiante | <1 % |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 31 | Submitted to Universidad Internacional de la Rioja<br>Trabajo del estudiante | <1 % |
| 32 | risti.xyz<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 33 | bonga.unisimon.edu.co<br>Fuente de Internet                                  | <1 % |
| 34 | Submitted to consultoriadeserviciosformativos<br>Trabajo del estudiante      | <1 % |
| 35 | repositorio.unc.edu.pe<br>Fuente de Internet                                 | <1 % |
| 36 | repositorio.unjfsc.edu.pe<br>Fuente de Internet                              | <1 % |
| 37 | www.repositorio.usanpedro.edu.pe<br>Fuente de Internet                       | <1 % |
| 38 | gala.gre.ac.uk<br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 39 | issuu.com<br>Fuente de Internet  | <1 % |
| 40 | repositorio.uladech.edu.pe<br>Fuente de Internet                             | <1 % |
| 41 | www.iese.edu<br>Fuente de Internet   | <1 % |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 42 | <a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a><br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 43 | <a href="http://www.theibfr.com">www.theibfr.com</a><br>Fuente de Internet                 | <1 % |
| 44 | <a href="http://acerosarequipa.com">acerosarequipa.com</a><br>Fuente de Internet           | <1 % |
| 45 | <a href="http://documents.mx">documents.mx</a><br>Fuente de Internet                       | <1 % |
| 46 | <a href="http://lyd.org">lyd.org</a><br>Fuente de Internet                                 | <1 % |
| 47 | <a href="http://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 48 | <a href="http://repositorio.undc.edu.pe">repositorio.undc.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 49 | <a href="http://revistatalento.org">revistatalento.org</a><br>Fuente de Internet           | <1 % |
| 50 | <a href="http://ve.scielo.org">ve.scielo.org</a><br>Fuente de Internet                     | <1 % |
| 51 | <a href="http://www.fundamental.edu.ve">www.fundamental.edu.ve</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 52 | <a href="http://www.lanic.utexas.edu">www.lanic.utexas.edu</a><br>Fuente de Internet       | <1 % |

Excluir citas:  Apagado  Excluir coincidencias < 10 words:   
Excluir bibliografía:  Activo