UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

“RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO DE LA NACIÓN, PUCALLPA – 2020”.

==========

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

GESTIÓN PÚBLICA

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

PAOLA ANTONELLA ACHING SÁNCHEZ

ASESOR:

DR. JACKIE FRANK CHANG SALDAÑA

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 12 horas, del día 09 de noviembre, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dr. Jincoln Fritz cachay Reyes ..... Presidente
Dra. Freysi Jilian Jing Villacrez ..... Secretario
Dr. Jhonn Robert Ruiz de la Cruz ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en Gestión Pública ..... Mención:

.....

Don(ña) Aching Sanchez Paola Antonella. ,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

" Relacion entre la gestion organizacional y productividad laboral de los Trabajadores del banco de la nacion, Pucallpa -2020

.....

.....

.....

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

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

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

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

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de Quince (15)
Equivalente a Aprobado, por lo que se recomienda .....
(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 13:00 horas del 09 de Noviembre del 2022

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0583-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis**, titulado:**

"RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO DE LA NACIÓN, PUCALLPA - 2020".

Autor(es)	:	**ACHING SÁNCHEZ, PAOLA ANTONELLA**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	GESTIÓN PÚBLICA
Asesor(a)	:	Dr. CHANG SALDAÑA, JACKIE FRANK

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 5%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 20/09/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Paola Antonella Aching Sánchez

Autor(a) de la TESIS de Posgrado titulada: Relación entre la Gestión Organizacional y Productividad Laboral de los Trabajadores del Banco De la Nación, Pucallpa - 2020.

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. Jackie Frank Chang Saldaña

En la Escuela de Posgrado, Maestría: Gestión Pública

Mención: _____

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11 / 09 / 2022

Email: paas-11@hotmail.com

Firma:

Teléfono: 942985479

DNI: 45486998

DEDICATORIA

Al ser que nos dio el gran de este mundo la vida, a mi familia por ser el gran soporte para lograr mis metas profesionales.

Paola Antonella

AGRADECIMIENTO

A todas aquellas personas que me dieron su apoyo incondicional para lograr este gran reto de obtener mi grado académico de magister. A mi apreciado asesor de tesis el Dr. Jackie Frank Chang Saldaña por todo su apoyo.

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo objetivo principal determinar el grado de relación entre la gestión organizacional y la productividad laboral, fue un estudio de tipo aplicada, no experimental, de diseño descriptivo correlacional causal, uso como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento aplicado a una muestra poblacional de tamaño 40. Entre sus resultados podemos resaltar que la gestión organizacional y la productividad laboral es regular de acuerdo a la apreciación del 42.5% de los trabajadores del banco de la nación, y en cuanto a la comprobación de la hipótesis general, se tuvo una correlación positiva de 0.568 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis general, es decir, que, si existe una relación significativa entre la gestión organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

Palabras clave: *Gestión organizacional / Productividad laboral / Trabajo en equipo.*

ABSTRACT

The main objective of this research work was to determine the degree of relationship between organizational management and labor productivity, it was an applied, non-experimental study, with a causal correlational descriptive design, using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument applied to a population sample of size 40. Among its results we can highlight that organizational management and labor productivity is regular according to the appreciation of 42.5% of the workers of the Banco de la Nación, and as for the verification of the general hypothesis, it is had a positive correlation of 0.568 high and a Sig. less than 0.000>0.05. Consequently, the general hypothesis was accepted, that is, that if there is a significant relationship between organizational management and labor productivity of the workers of the Bank of the Nation, Pucallpa – 2020.

Keywords: *organizational management, labor productivity and teamwork.*

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las instituciones públicas están muy comprometidos con el capital humano, ya que de una u otra manera el personal que labora debe estar muy motivados y ver una gestión organizacional dentro y fuera de la entidad para que se pueda obtener una productividad laboral esperada. En este estudio se desarrolló con único fin de visualizar la relación existente entre las variables gestión organizacional y productividad laboral, para ello se estableció dentro de la matriz de Operacionalización ciertas dimensiones con sus respectivos indicadores y mediante dos cuestionarios lograr cumplir el objetivo principal de este estudio.

Este estudio está conformado por capítulos en el cual sustentan su elaboración y desarrollo, empezando desde la problemática, seguidamente de los problemas, objetivos, hipótesis generales y específicos, como también de las teorías que sustenten las variables, la metodología usada, los resultados obtenidos, la discusión en base a los hallazgos comparados con otros estudios, las sugerencias y/o recomendaciones dadas a todas as entidades bancarias y/o públicas, finalmente los anexos que lograron sustentar esta tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....vi
AGRADECIMIENTO.....vii
RESUMEN.....viii
ABSTRACT.....ix
INDICE.....xi
INDICE DE TABLAS.....xiii
INDICE DE FIGURAS.....xiv
INDICE DE ANEXOS.....xv
INTRODUCCIÓN..... x
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... 1
1.1. Descripción del problema, antecedentes, teorías básicas......1
1.2. Formulación del problema.....35
1.2.1. Problema general.....35
1.2.2. Problemas específicos.....35
1.3. Objetivo general y objetivos específicos.....35
1.3.1. Objetivo general.....35
1.3.2. Objetivos específicos.....35
1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis.....36
1.4.1. Hipótesis general.....36
1.4.2. Hipótesis específicas.....36
1.5. Variables.....37
1.5.1. Variable 1: Gestión organizacional.....37
1.5.2. Variable 2: Productividad laboral.....37
1.5.3. Operacionalización de variables.....37
1.6. Justificación de la investigación.....37
1.7. Viabilidad.....38
1.8. Limitaciones.....38
CAPÍTULO II. MATERIALES Y MÉTODOS..... 39
2.1. Materiales......39
2.2. Definiciones conceptuales......39

2.3. Métodos. 40
2.4. Tipo de investigación, realizado en base a un referente bibliográfico. 41
2.5. Diseño y esquema de la investigación 41
2.6. Población y muestra 42
2.6.1. Población 42
2.6.2. Muestra y muestreo 42
2.7. Instrumentos de recolección de datos 42
2.7.1. Instrumentos de recolección 1 42
2.7.2. Instrumentos de recolección 2 43
2.7.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos 43
2.8. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 43
2.8.1. Técnica de recojo 43
2.8.2. Procesamiento de datos 43
2.8.3. Presentación de datos 43
CAPÍTULO III. RESULTADOS 45
3.1. Resultados descriptivos 45
3.2. Prueba de normalidad 50
3.3. Prueba de correlación de hipótesis entre las variables y dimensiones 50
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 53
CONCLUSIONES 56
SUGERENCIAS 57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 58
ANEXOS 63

INDICE DE TABLAS

Tabla 01. Operacionalización de las variables……..37

Tabla 02. Datos procesados de la región organizacional vs productividad laboral……45

Tabla 03. Datos procesados de la dimensión 1 trabajo en equipo vs productividad laboral……46

Tabla 04. Datos procesados de la dimensión 2 comunicación vs productividad laboral……47

Tabla 05. Datos procesados de la dimensión 3 liderazgo vs productividad laboral……48

Tabla 06. Datos procesados de la dimensión 4 cultura organizacional vs productividad laboral……49

Tabla 07. Prueba de Shapiro Wilk…….. 50

Tabla 08. Prueba de hipótesis general……...51

Tabla 09. Prueba de hipótesis especifica 1……...51

Tabla 10. Prueba de hipótesis especifica 2……...51

Tabla 11. Prueba de hipótesis especifica 3……...52

Tabla 12. Prueba de hipótesis especifica 4……...52

INDICE DE FIGURAS

Figura 01. Esquema del diseño……..42

Figura 02. Grafico de barras de la gestión organizacional vs productividad laboral…..45

Figura 03. Grafico de barras de la dimensión 1 trabajo en equipo vs productividad laboral……..46

Figura 04. Grafico de barras de la dimensión 2 comunicación vs productividad laboral……..47

Figura 05. Grafico de barras de la dimensión 3 liderazgo vs productividad laboral…...48

Figura 06. Grafico de barras de la dimensión 4 cultura organizacional vs productividad laboral……..49

INDICE DE ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia……...65

Anexo 02. Instrumentos……66

Anexo 03. Validación de los cuestionarios……68

Anexo 04. Base de datos en SPSS……72

CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema, antecedentes, teorías básicas.

1.1.1. Descripción del problema

La gestión organizacional, constituye desde hace mucho tiempo, la base fundamental del éxito de toda empresa y/o institución, pues es esta misma la que da lugar a una competitividad entre ellas, que a su vez generan una competitividad entre los países dando lugar así a un crecimiento y desarrollo, es así que los países que brinden un ambiente macroeconómico, institucional y jurídico tienen la capacidad de desarrollarse con más rapidez y con la ayuda de la gestión organizacional busca ser cada día más productivos y eficientes, creando estrategias que les permitan ofrecer mejores servicios optimizando esfuerzos y recursos, por ello, han fijado su atención en sus colaboradores, quienes son, en conjunto, el intangible más valioso que posee toda organización, por ser quienes la ponen en funcionamiento y dan valor a la misma.

Para Prieto (2012), quien define a la Gestión Organizacional como: “una técnica gerencial cuyo proceso facilita a la organización ser proactiva en la formulación de sus escenarios futuros, para poder visualizar los más probables hechos y resultados a obtener (…)” (p.86). Debemos entender que la organización proactiva es el aprovechamiento de los recursos disponibles en nuestra institución.

Siguiendo esta línea podemos afirmar que una Gestión Organizacional, utiliza a la ya mencionada organización proactiva para lograr

sus objetivos, sin embargo, esta organización proactiva debiera alcanzar también la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Pucallpa. Mientras mayor sea su nivel de productividad laboral, podrá alcanzarse mayor cumplimiento de los objetivos y por ende más éxito, sin embargo, para que esto suceda, es necesario crear condiciones apropiadas dentro del entorno para que las personas puedan desarrollarse y encaminar adecuadamente sus esfuerzos, es a estas condiciones, como la comunicación, motivación, trabajo en equipo y otros, se le llama clima laboral, el cual, toda organización busca que sea idóneo, para hacer sentir satisfechos a sus colaboradores, con el fin de que realicen sus funciones con una productividad eficiente , que impulse el logro de sus objetivos, y por ende, el desarrollo de la visión organizacional.

La representante de Deloitte afirmó que el factor bienestar como un impulsor de la productividad es la cuarta tendencia a escala global, y en el caso del Perú se puede apreciar a un 58% de ejecutivos que considera que la estrategia de bienestar laboral impacta en la retención positivamente. Por su parte, Aptitus resaltó que el 81% de los trabajadores peruanos considera que el clima laboral es muy importante para su desempeño en la organización. “En un ambiente laboral positivo se trabaja muchísimo mejor. Mantener a un empleado motivado hace que el trabajador tenga una buena productividad en el trabajo no es solo una cuestión monetaria, sino también una combinación de diversos elementos”, afirmó el gerente de Aptitus. (Zumaeta, 2018)

Esta realidad es aplicable para no sólo en otros países, sino también en el nuestros, por ello, en el Perú, la Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos (2011), creó el Servicio Civil Peruano, que tiene como propósito que quienes laboren en instituciones públicas formen parte de un sistema administrativo de gestión de servidores públicos que articule los intereses de los servidores públicos con los del Estado para mejorar el clima laboral en las instituciones públicas, buscando obtener mayor productividad de los mismos para beneficio, finalmente, de la sociedad. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, muchas instituciones públicas peruanas necesitan aun fortalecer y mejorar su clima laboral, de modo que aumenten su productividad y por ende la calidad de servicio que brindan a la comunidad.

Este es el caso el Banco de la Nación, que tiene como visión “Ser reconocido como socio estratégico del Estado peruano para la prestación de servicios financieros innovadores y de calidad, dentro de un marco de gestión basado en prácticas de buen gobierno corporativo y gestión del talento humano.”. Esta institución tiene como objetivo crear un clima agradable para sus trabajadores, para aumentar su productividad, sin embargo, ellos afirman que aún hay ciertos puntos en los cuales mejorar, y que haciéndolo también aumentaría la productividad del Banco de la Nación.

Partiendo de esta realidad problemática, se hace clara la necesidad de conocer el grado de relación entre la gestión organizacional y productividad laboral en los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa y,

a raíz de esto, diseñar una propuesta de mejora de la producción laboral para los servidores públicos.

1.1.2. Antecedentes

1.1.2.1. Antecedentes internacionales

Sierra (2020), en su investigación titulada *Planteamiento de un modelo de Gestión Empresarial en las empresas familiares, con el fin de contribuir a su paso a la siguiente generación* para obtener el grado de Magister en Administración de Empresas ante la Escuela de Posgrado de la Universidad EAN, Bogotá 2020,tuvo como objetivo principal plantear un modelo de Gestión Organizacional en las empresas familiares con el fin de contribuir a su paso con la siguiente generación, se realizó una encuesta en Empresas familiares para conocer por menores de su organización que sirvió para la elaboración del modelo para otras empresas familiares e implementar acciones sobre los complejos procesos que suelen ser parte de su organización al tener que manejar propiedad, familia y negocio en un conjunto. Se utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo que permite interpretar un conjunto de prácticas para entender el fenómeno de dificultad que tienen dichas empresas para pasar a la siguiente generación, sumado a un método descriptivo para recoger información de manera conjunta sobre las variables implícitas y su interrelación. Se tomó como muestra 27 empresas familiares en la ciudad de Quito, Ecuador que se encuentran consignadas en la base de datos de ASOCOLOMBIA. De acuerdo a

los resultados se concluyó en la validación de las hipótesis el compromiso, el orgullo, el conocimiento y la experiencia en el negocio logran que las Empresas Familiares tengan como referente en sus planes de mejoramiento, tener en cuenta estos aspectos para el cumplimiento de sus objetivos planteados. En cuanto a la hipótesis en las Relaciones Interpersonales es fundamental generar un ambiente de trabajo agradable para que los trabajadores se sientan comprometidos con las empresas y sus objetivos. Finalmente, a partir del desarrollo de esta investigación se obtuvo como resultados que las Empresas Familiares son el producto de los esfuerzos psicológicos, económicos y físicos de su fundador.

Baque (2018), en su investigación titulada *Plan Motivacional para incrementar la Productividad Laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena*, tesis presentada para la obtención del grado académico de Magister en Gestión del Talento Humano antes la Escuela de Posgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, tuvo como objetivo principal diseñar un Plan Motivacional que incremente la Productividad Laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena, en el año 2018. Se utilizó un diseño no experimental –transversal, a través del cual se observaron situaciones existentes y se midieron percepciones del personal. El alcance de la investigación se realizó a través de la

investigación descriptiva, considerando el enfoque cualitativo y cuantitativo: cuantitativo porque se recogieron y analizaron datos sobre las variables, a través de una encuesta con preguntas cerradas a los 155 servidores públicos y cualitativo; porque se realizaron registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la entrevista aplicada a los jefes departamentales, obteniendo como resultado la situación real, respecto a las necesidades y expectativas del personal, identificando causas y factores motivacionales que influyen en la productividad laboral.

Zans (2017), realizó una investigación denominada *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, 2016*, tesis desarrollada para optar el grado académico de Magister en Gerencia Empresarial ante la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. La presente investigación presento como objetivo analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua. Su metodología es no experimental cuantitativo, para escoger la muestra de 59 personas se empleó el procedimiento por conveniencia, que se hallan adentro de los tipos de muestreo no

probabilístico. La presente investigación concluyo en que el clima organizacional actual en la FAREM, es de optimismo en superior medida, por esta razón se considera entre medianamente favorable y desfavorable, siendo el liderazgo ejecutado poco participativo, sin disposición en conservar un buen clima organizacional. Asimismo, se distingue que el desempeño laboral que se efectúa en la facultad, es bajo, no obstante, las tareas se hacen y se efectúan en el tiempo debido y preciso, donde la toma de decisiones, se lleva a efecto en gran medida de modo personal, carece de un proyecto de capacitación.

Castro (2016), en su investigación titulada *El Papel de los Valores hacia el Trabajo en la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de PYMES Potosinas,* tesis presentada para optar el grado académico de Maestra en Administración con énfasis en Negocios ante la Escuela de Posgrado de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, concluyó que los problemas de desempeño y productividad laboral están relacionados con variables relativas al comportamiento organizacional, tales como la motivación laboral, y los valores hacia el trabajo; el objetivo de su investigación fue determinar la influencia que tienen los valores hacia el trabajo sobre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de tres empresas del sector metal mecánico, ubicadas en la ciudad de San Luis Potosí, concretamente de la Zona Industrial. El tipo de estudio

realizado fue correlacional y el tipo de diseño utilizado fue transversal ya que los datos fueron recolectados en un solo momento. Lo resultados señalan que existe una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y la motivación laboral y señalan la importancia que tienen los valores en la conducta de las personas debido a que influyen en sus percepciones, actitudes y motivaciones las cuales influyen directamente en el desempeño y productividad laboral.

Santos (2016), en su investigación titulada *Influencia del clima organizacional sobre la Productividad Laboral de funcionarios de Empresa Pública CELEC E.P*, para optar el grado de Magister en Administración de Empresas con mención en Recursos Humanos ante la Escuela de Posgrado de la Universidad de Guayaquil, concluyó que: en el área administrativa de la Empresa Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC E.P existe problemas en el clima laboral que están afectando en la productividad. El universo del estudio estuvo compuesto por 132 servidores del área Administrativa de la Empresa Pública Corporación Eléctrica del Ecuador CELEC E.P de la central Gonzalo Zevallos La aplicación de la metodología fue descriptiva y analítica lo cual permitió relacionar las teorías relacionadas con clima organizacional. Se identificaron los niveles de cumplimiento de los indicadores establecidos y se aplicaron encuestas a los empleados del Área Administrativa, obteniendo

como resultados que existe un 53.7% del personal que no se encuentra satisfecho con el clima organizacional de la empresa.

1.1.2.2. Antecedentes nacionales

León (2020), en su investigación titulada *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz*, tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión Pública ante la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz n la región Lambayeque,2020. La presente investigación es básica, de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo; el diseño es no experimental, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento empleado fue la encuesta. Los resultados obtenidos fueron: el 67% de los empleados afirman la gestión administrativa es regular y en la variable productividad laboral, el 46% indicaron que es regular. Asimismo, se concluyó que existe una relación positiva fuerte debido a que el nivel de significancia que se obtuvo equivale a 0,00 la cual se encuentra menor a 0,05; en ese sentido se determina que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral, además se encuentra en un nivel de relación altamente positiva. (r=0,687)

Serpa (2019), en su investigación titulada *Desempeño Laboral y la Productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martin de Porres,2017; tesis presentada para optar el grado académico de maestro en Trabajo Social con mención en Gestión de Recursos Humanos"* ante la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión tuvo como objetivo principal identificar la relación existente entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017. La metodología que se trabajó con el tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, nivel de investigación relacional, el enfoque fue cuantitativo y la población fue de 50 colaboradores siendo la muestra censal donde se hallaron los resultados. Las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron encuestas validadas y la observación; las que se han procesado y permitió tener los resultados. Se concluyó que existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martín de Porres, 2017, debido a que la correlación de Spearman arrojo un valor de 0,949 representando una correlación positiva muy alta. En cuanto al desempeño laboral, el 84,0% de ellos alcanzaron un nivel de desempeño laboral medio; mientras un 10,0% alcanzaron un nivel de desempeño laboral bajo y un 6,0 % un nivel

de desempeño laboral alto. Con respecto a la productividad el 76,0% de ellos alcanzaron un nivel de productividad bajo; mientras un 24,0% alcanzaron un nivel de productividad medio.

Arias (2018), en su investigación titulada *La Gestión Organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico "Puquio"*, tesis para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional ante la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión organizacional y el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Publico Puquio, el enfoque del presente estudio fue cuantitativo, con un tipo de investigación sustantiva o de base, implicando un diseño descriptivo correlacional para lo cual se contó con una muestra de 66 docentes utilizando la técnico de "encuestas" para recabar la información respectiva. Las conclusiones a las que se llegaron fueron que existe una relación significativa entra la gestión organizacional educativa, a nivel total y por las dimensiones: administración institucional, clima institucional, imagen institucional y recursos financieros; y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Puquio.

León (2018), en su tesis titulado *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*, concluyó que:

tuvo como principal objetivo determinar la relación entre las variables compromiso organizacional y productividad laboral, pues fue una investigación de tipo aplicada de nivel correlacional, siendo ésta de diseño no experimental, para la cual se tomó una población y muestra de 164 colaboradores, quienes fueron encuestados a través de un cuestionario de preguntas, con una serie de ítem relacionadas directamente con los indicadores de cada variable, extrayendo como resultado que el compromiso organizacional de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Martín, es bajo, pues se percibió falencias en el componente afectivo (bajo 57%; medio 35%; alto 8%), del mismo modo se observó en el componente de continuidad (bajo 55%; medio 36%; alto 9%), por su parte el componente normativo tiene el mismo problema (bajo 56%; medio 36%; alto 7%), pues no se respetan, ni se cumplen las obligaciones. Asimismo, se determinó que el nivel de productividad laboral es bajo, pues se percibió una serie de falencias en la dimensión técnicas (bajo 55%; medio 37%; alto 9%), de igual manera la dimensión económica (bajo 59%; medio 36%; alto 5%), por último, el mismo problema se percibió en la dimensión social (bajo 55%; medio 37%; alto 8%). Concluyendo finalmente que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral en la MPSM, Tarapoto en el año 2016; corroborada con la correlación Rho de Spearman de 0,793.

Facho (2017), en su tesis titulada *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016,* para obtener el grado académico de Magister en Gestión Pública ante la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Productividad Laboral de los trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016. La investigación se desarrolló bajo un diseño descriptivo simple con enfoque cuantitativo con una muestra de 57 trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016. Para mejorar la información requerida, previamente se validaron los instrumentos y se demostró la validez y confiabilidad, mediante la técnica de opinión de expertos y alfa de Cronbach; el instrumento fue de encuesta graduado en escala Likert para cada una de las variables. En la presente investigación se arribó a la conclusión: la Gestión Administrativa es determinante en la Productividad Laboral de los trabajadores de la subgerencia de operaciones de fiscalización en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2016.

1.1.2.3. Antecedentes locales

Alanya (2018), en su investigación de tesis titulado *Relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal de la Primeria Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018*, concluyó que : la investigación de tipo no experimental, diseño correlacional – transeccional, trabajó con una población muestral de 40 trabajadores la Primera Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018, a quienes se les aplicó un cuestionario para determinar la gestión organizacional de Tamayo y el cuestionario de Clima laboral adaptado de Palma. Los datos fueron procesados a través de la estadística inferencial sistematizando la información en tablas y gráficos estadísticos sobre las variables de estudio. Se concluye que; en la relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018, existe una relación positiva media, según el resultado de la prueba de Rho Spearman (r= 0.419).

Malpartida (2018), en su tesis titulado *Relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, Ucayali 2018*, concluyó que: El tipo de estudio fue no experimental con diseño correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 92 trabajadores y como muestra se tuvo a 26 agentes, elegidos mediante el muestreo no probabilístico. Se usó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS, y luego fueron presentados en tablas y gráficos. Los resultados indican que existe una relación significativa y muy alta entre la gestión organizacional y

el desempeño laboral (0.902 según la prueba estadística de Pearson). Asimismo, el signo bilateral p = 0,000 <= 0,01; permitió rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1) con nivel de significancia del 1%.

1.1.3. Teorías Básicas

1.1.3.1. Bases teóricas de la variable 1

1.1.3.1.1. Definición de gestión organizacional

Según Rodríguez (2011), revela que la gestión organizacional apareció como una necesidad básica desde que el hombre empezó a vivir en grupos. En donde iniciaron trabajos en equipos con la única consigna de sobrevivir, tomar decisiones, administrar recursos, defenderse de los demás grupos, entablar intercambios, y conseguir alimentos para la satisfacción de sus integrantes (p.67).

Para Zimmerman (2000), afirma la gestión organizacional ha sido un interés en común para el logro de objetivos y obtención de resultados, se mantuvo la firme creencia de que el capital financiero era la clave que permitía el desarrollo de las empresas, indica que esta surge a finales de los años cincuenta y principios de los sesenta como una estrategia singular para mejorar la organización, este surgimiento está basado en los

descubrimientos de la dinámica de grupo y en la teoría y la práctica relacionadas con el cambio planificado, hasta convertirse en una estructura integrada de teorías y prácticas capaces de resolver o ayudar a resolver la mayor parte de los problemas importantes a los que se enfrenta el lado humano de las organizaciones y del ambiente, en el sentido de propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades.

Además, para Fayol (2015), considerado como el padre de la teoría de la administración, lo define como un proceso y concibe la organización como una estructura, es decir que en cada organización existen procesos que se deben seguir para que su estructura se establezca, logrando una adecuada organización.

1.1.3.1.2. Teorías relacionadas a la gestión organizacional

a. La teoría clásica de la administración de Fayol

Fayol (2015), propuso la teoría clásica que surgió luego de la revolución industrial justo cuando las empresas crecían aceleradamente y demandaban mayor eficiencia para competir entre ellas. El crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas produjo una complejidad en su administración y exigió un enfoque

científico purificado que sustituyese el empirismo. Con la empresa de dimensiones más amplias, surgen las condiciones iniciales de planeamiento a largo plazo de la producción, reduciendo la inestabilidad y la improvisación. La necesidad de aumentar la eficiencia y la competencia de las organizaciones para poder obtener un mejor rendimiento de sus recursos y hacer frente a la competencia, que se incrementaba entre las empresas. Surge así la división del trabajo. propuso la teoría clásica que surgió luego de la revolución industrial justo cuando las empresas crecían aceleradamente y demandaban mayor eficiencia para competir entre ellas. El crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas produjo una complejidad en su administración y exigió un enfoque científico purificado que sustituyese el empirismo. Con la empresa de dimensiones más amplias, surgen las condiciones iniciales de planeamiento a largo plazo de la producción, reduciendo la inestabilidad y la improvisación. La necesidad de aumentar la eficiencia y la competencia de las organizaciones para poder obtener un mejor rendimiento de sus recursos y hacer frente a la competencia, que se incrementaba entre las empresas. Surge así la división del trabajo.

Principios de la Teoría clásica

Fayol (2015), adopta la denominación principio, apartándose de cualquier idea de rigidez, por cuanto nada hay de rígido o absoluto en materia administrativa. Tales principios, por lo tanto, son flexibles, adaptándose a cualquier circunstancia, tiempo o lugar. Ellos son:

División de Trabajo

Para un mejor desempeño en el trabajo, la especialización es fundamental. Entre más se especialice al empleado, mejor será su eficiencia.

Autoridad

Los gerentes tienen que dar órdenes, no siempre conseguirán la obediencia, si no tienen autoridad personal (liderazgo).

Disciplina

Los integrantes de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que rigen en la empresa.

Unidad de Dirección

Las operaciones tienen un mismo objetivo y deben seguir un plan. Es obligación de los departamentos asistir a los demás para lograr las tareas y proyectos que son asignados a cada cual, en lugar de negar ayuda. Debe

existir para esto un plan coordinado, aprobado y autorizado por los gerentes involucrados.

Unidad de Mando: las instrucciones sobre una operación particular son recibidas solamente de una persona.

Subordinación de interés individual al bien común

En cualquier empresa, el empleado debe tener una preocupación primaria por la organización.

Remuneración

La compensación por el trabajo debe ser equitativa para los empleados como para los empleadores. Para trabajos iguales, salarios iguales.

Centralización

Fayol creía que a los gerentes les corresponde la responsabilidad final pero los empleados deben tener autoridad suficiente para ejecutar adecuadamente su trabajo.

Cadena escalar

La línea de autoridad en una organización pasa en orden de rangos desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la empresa.

Orden

Cada individuo debe ocupar el cargo más conveniente para él.

Equidad

Los administradores deben ser amistosos y equitativos con los empleados. Firme pero justos. Estabilidad del personal

Para un eficiente funcionamiento en la organización, la baja rotación del personal es lo más conveniente.

Iniciativa

Debe darse libertad a los empleados para expresar y llevar a cabo sus ideas, aun cuando a veces se cometan errores.

Espíritu de equipo

Promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad. Todos los departamentos dentro de la empresa deben trabajar unidos y apoyarse cuando sea necesario, para lograr una empresa conjunta.

1.1.3.1.3. Dimensión de la gestión organizacional

a. Dimensión 1 trabajo en equipo

Rivas (2010), afirma que el trabajo en equipo es el conjunto de personas asignadas o autoasignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de

estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Características del trabajo en equipo

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.
- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.
- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común.

Ventajas del trabajo en equipo

Entre las ventajas esenciales, que presentan el compañerismo y el trabajo en equipo, tanto para los individuos como para las organizaciones, se encuentran:

Para los individuos

- Se trabaja con menos tensión al compartir los trabajos más duros y difíciles. Se comparte la responsabilidad al buscar soluciones desde diferentes puntos de vista.
- Es más gratificante por ser partícipe del trabajo bien hecho.

- Se comparten los incentivos económicos y reconocimientos profesionales.
- Puede influirse mejor en los demás ante las soluciones individuales que cada individuo tenga.
- Se experimenta de forma más positiva la sensación de un trabajo bien hecho.

Para las empresas y organizaciones

- Aumenta la calidad del trabajo al tomarse las decisiones por consenso.
- Se fortalece el espíritu colectivista y el compromiso con la organización.
- Se reducen los tiempos en las investigaciones al aportar y discutir en grupo las soluciones.
- Disminuyen los gastos institucionales.
- Existe un mayor conocimiento e información.
- Surgen nuevas formas de abordar un problema.
- Se comprenden mejor las decisiones.
- Son más diversos los puntos de vista.
- Hay una mayor aceptación de las soluciones.

Desventajas de la solución de problemas en equipo

El trabajo en equipo también presenta una serie de desventajas que hay que tener en consideración. Entre ellas, pueden referirse las siguientes:

- Tomar las decisiones de forma prematura.
- Que impere el dominio de pocas personas, en particular el de un líder.
- Consumir mucho tiempo en reuniones discutiendo soluciones y acciones, retrasando su puesta en marcha.
- Que existan presiones sobre miembros del equipo para aceptar soluciones.
- Responsabilidad ambigua porque queda diluida en el grupo.
- Para formar un equipo de trabajo es necesario considerar no sólo las capacidades intelectuales de sus posibles miembros sino también sus características socio-psicológicas y de personalidad de cada componente.
- Ciertos equipos se forman para realizar tareas concretas, otros para asesorar y otros para gestionar.

b. Dimensión 2 comunicación

La Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid, s.f) define a la comunicación el proceso mediante el cual transmitimos y recibimos datos, ideas, opiniones y actitudes para lograr comprensión y acción. Además, es un elemento básico generador de la sociabilidad, es a través de ella que el hombre se nutre y preserva su carácter como ser eminente de convivencia, además de

promover la solidaridad social y el espíritu cooperativo entre los grupos.

Tipos de comunicación

Verbal: es la que se basa en la palabra y puede ser de dos tipos:

Comunicación oral

-Más personal e individualizada.

-Se puede adaptar sobre la marcha en base al feedback que se va recibiendo.

-Generalmente cuesta menos producirla.

-Se puede apoyar en elementos no verbales.

Nos sirve para transmitir:

-Sentimientos y emociones

-Información breve y sencilla

-Comunicaciones de impacto

-Comunicación escrita

-Se puede revisar y eliminar errores antes de transmitirla.

-Se puede archivar fácilmente.

-El receptor puede leer a su ritmo y revisar la información.

Nos sirve para transmitir:

-Hechos y opiniones

-Información compleja

-Lo que tiene que quedar por escrito

No Verbal: es la que se transmite principalmente a través de la expresión corporal

c. Dimensión 3 liderazgo

Según Daft (2006) en un principio el estudio del liderazgo se basó en definir estructuras sobre cómo se podría dirigir a la sociedad y en el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo, identificando cuales eran esas características que los diferenciaban de los demás, llegando a la gran conclusión que los lideres nacían, no se hacían. Es entonces, cuando en el siglo 20 d.c que esta hipótesis comienza a ser refutada por los nuevos especialistas en el tema, ya que todos los tipos de liderazgo que se presentan hoy en día, pueden ser aprendidos. Se trata de habilidades de dirección, de influir sobre las personas para conducirlos al logro de metas y objetivos compartidos.

Tipos de liderazgo

Según Regader (2016) citado por Daft, Richard (2006) y García (2016), veremos los tipos de liderazgo.

- Liderazgo laissez-faire

El tipo de liderazgo laissez-faire (que en otras ocasiones recibe el nombre de liderazgo delegativo) se caracteriza por la no intervención y la carencia de retroalimentación

para con los empleados. El concepto “laissez-faire” proviene del francés “dejar pasar” o “dejar ser”. Esto alude al principio de no intervención y de ejercer el mínimo control posible sobre los empleados.

Es un tipo de liderazgo que rechaza el autoritarismo y que dota a los empleados de vía libre para llevar a cabo sus ideas y proyectos, valiéndose de su experiencia y motivación.

Como punto fuerte, este tipo de liderazgo laissez-faire puede aumentar la creatividad y proactividad de los empleados. Como punto negativo, puede generar dinámicas de holgazanería si los empleados perciben que su trabajo no es valorado ni supervisado.

- Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático se basa en la legitimidad total de los jefes para tomar decisiones y establecer estrategias y planes de acción sin la participación del grupo de trabajo. El líder ostenta el poder absoluto y nadie cuestiona ni desafía sus directrices.

Es un estilo de liderazgo que funciona bien en organizaciones muy cambiantes y en las que las tareas necesitan ejecutarse de forma rápida. Se elimina la posibilidad de que los trabajadores se relajen, pero

también puede causar aversión y mala química en la oficina.

- Liderazgo democrático

También conocido con el nombre de liderazgo participativo, este estilo de liderazgo intenta implicar a los trabajadores en la configuración de estrategias y dinámicas laborales. El líder es el encargado de promover el diálogo y la toma de decisiones entre todo el grupo, intentando recibir las opiniones de cada empleado, aunque finalmente sea él quien tome las decisiones.

- Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se fundamenta en transacciones entre los empleados y el líder, es decir, en procesos de intercambio de información y beneficios entre los distintos estamentos jerárquicos de la empresa. Los trabajadores reciben incentivos según su rendimiento laboral y el líder sale beneficiado por la implicación y motivación de los primeros.

- Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional dedica sus esfuerzos a que exista unos altos niveles de comunicación entre empleados y líder. Esto refuerza el ambiente grupal y hacer más sencillo que se consigan objetivos y resultados

satisfactorios. Además, el tener constante feedback logra que el líder pueda tomar más y mejores decisiones.

d. Dimensión 3 cultura organizacional

De la Garza (2012), afirmó que la cultura organizacional es un proceso complejo de elementos y características interactivas relacionadas entre sí y con el entorno, que se manifiestan en forma sucesiva y comportamental entre los miembros activos y dinámicos de una organización, estrechamente vinculados por sus creencias, conocimientos, hábitos de conducta, roles, valores, rutinas y experiencias adquiridas o aprendidas en un grupo social (p. 22).

Por otro lado, Martínez (2013) menciona que la cultura organizacional implica toda ocurrencia o procedimientos que se siguen o están establecidos por la coordinación de todas las áreas, administrados por parámetros de motivación, tradición, costumbre o por un sistema ideológico e incluso filosófico de componentes subjetivos formados en determinados contextos y escenarios (p. 66).

Importancia de la cultura organizacional

Torres (2017) menciona que las organizaciones de hoy intentan crear un modelo de comportamiento frecuente, a través de la transferencia de conocimientos, prácticas de conducta y valores comunes a sus colaboradores, de esta forma se establecen la misión y visón institucional para elevar la conexión interna y profundizar el sentido de identidad, constituyéndose la cultura en un factor fundamental para el desempeño económico, y productivo al interior de una organización. No obstante, la cultura puede facilitar o dificultar los cambios que necesita una empresa para logar su vida útil; por consiguiente, los empleadores necesitan crear conciencia en las ideas para lograr mejores resultados, los cuales deben estar reorientados hacia la obtención de ventajas que garanticen la consistencia y la calidad de los procesos, y así evitar menos resultados defectuosos, quejas y reclamaciones.

1.1.3.2. Bases teóricas de la variable 2

1.1.3.2.1. Definición de productividad laboral

Van Der (2005), define que la productividad laboral es como el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud.

Las compañías requieren gerentes de avanzada, con sentido futurista, que las haga sobre salir dentro del contexto empresarial y suministre las bases para una permanencia en el mercado; así el gerente del futuro debe realizar los principios, siempre con su personal y analizar el entorno macroeconómico, tener como meta el aumento en la productividad, y por ende una mayor competitividad y ganancia para la empresa. Los principios para una buena productividad son:

-Despertar el sentido de pertenencia hacia la empresa.

-Motivar al personal.

-Considerar la importancia de cada cargo.

-Permitir tomar decisiones.

-Compensar salarialmente acorde con los resultados.

-Aplicar la mega gerencia.

Para Uribe (2011) la productividad es uno de los elementos que contribuyen a determinar el nivel de competitividad de una empresa: La productividad micro. La productividad es una medida interna de la organización que se convierte en el soporte del desarrollo de la competitividad que, como se ha planteado, es un reconocimiento externo (del mercado) a la empresa.

1.1.3.2.2. Formas de medir la productividad

Para Sladogna (2017) la productividad es el concepto que nos permitirá determinar cuánto trabajo se requiere por cada unidad de producto, como si fuera un promedio de cuanto produce cada trabajador. Por tal motivo, toda medición de productividad es una medición del desempeño del trabajador. Hay dos formas de medir la productividad:

- Por volumen físico, es decir utilizando como unidad de medida la cantidad de bienes producidos. Es la que

considera la cantidad de unidades físicas producidas (salida) y la cantidad de unidades físicas ingresadas al proceso de producción (entradas).

- Por valor agregado, es decir, de las mercancías valorizadas en moneda local. Este índice, muy utilizado por Organismos Internacionales como medida de la productividad comparada entre países, suele ser criticado ya que no considera las modificaciones en los mismos producto de los procesos inflacionarios.

1.1.3.2.3. Dimensiones

De acuerdo a Milian (s.f), propone las siguientes dimensiones de la productividad laboral:

a. Eficiencia

Es la relación existente entre el vector insumos (cantidad, calidad, espacio y tiempo) y el vector productos (ídem), durante el subproceso estructurado, de conversión de insumos en productos.

Entendemos por eficiencia, la capacidad de reducir al mínimo la cantidad de recursos usados para alcanzar los objetivos o fines de la organización, es decir, hacer correctamente las cosas. Es un concepto que se refiere a " insumo-productos".

- Algunos ejemplos de aumento de la eficiencia son:

- Cuando logramos incrementar la cantidad de producto obtenidos manteniendo constante el volumen de recursos empleados.

- Cuando mantenemos constante la cantidad de productos obtenidos disminuyendo la cantidad de recurso empleado.

b. Eficacia

Es la relación existente entre el vector producto y el vector resultados, durante el subproceso de conversión de productos en resultados; esta relación se establece por la calidad del producto al presentar el máximo de efectos deseados y mínimo de indeseados. Reduciendo así, los procesos, de trabajo y el desperdicio, dentro de la viabilidad prevista.

Entendemos por eficacia, la capacidad para determinar los objetivos apropiados, es decir, cuando se consiguen las metas que se habían definido.

- Estos dos conceptos están muy interrelacionado ya que la eficacia de un administrador estará íntimamente unido a la necesidad de ser o no eficiente. Por lo tanto, lo que debiera hacer un administrador es ser eficaz de la forma más eficiente posible.

c. Adaptabilidad

Para Alles (2008) menciona que la adaptabilidad es el proceso en el cual el ser humano debe modificar el comportamiento para acoplarse a nuevos procesos para desarrollar la capacidad para acomodarse de forma eficiente y realizar las funciones sin que afecte las actividades. En las organizaciones siempre surgen cambios dentro de la estructura por la constante innovación que debe tener ante las exigencias del mercado y el alto grado de competitividad, el colaborador debe modificar el comportamiento ante nuevos ambientes, condiciones o situaciones, de manera que sea fácil y sencilla, estén alineados con los objetivos de la organización y así trabajar conjuntamente de la mano.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión organizacional y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa - 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020?
- ¿Qué relación existe entre la comunicación y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020?
- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020?
- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar el grado de relación entre la gestión organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

- Establecer la relación que existe entre la comunicación y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.
- Establecer la relación que existe entre el liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.
- Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

1.4. Hipótesis y/o sistemas de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- Existe una relación significativa entre la gestión organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.
- Existe una relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.
- Existe una relación significativa entre el liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.
- Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

1.5. Variables

1.5.1. **Variable 1:** Gestión organizacional.

1.5.2. **Variable 2:** Productividad laboral.

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1. *Operacionalización de las variables.*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Niveles
Variable 1: Gestión organizacional	Trabajo en equipo	Desempeño Facilidad	Muy Malo Malo Regular Bueno Muy Bueno
	Comunicación	Demandas Oportunidades Comunicación	
	Liderazgo	Toma de decisiones Dirección Metas	
	Cultura organizacional	Capacitaciones Valores Integración	
	Eficiencia	Combinación óptima o equilibrada de los recursos.	
Variable 2: Productividad laboral	Eficacia	Resultado armonioso y articulado entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas	Muy Malo Malo Regular Bueno Muy Bueno
	Adaptabilidad	Capacidad del trabajador orientada hacia los cambios.	
	Efectividad	Capacidad de conseguir el resultado que se busca	

.

1.6. Justificación de la investigación

A continuación, se expresa la justificación del presente estudio, es común en la actualidad que las empresas busquen su beneficio y mejora constante. La presente investigación servirá como punto de partida y catalizador para los trabajadores de la institución en estudio, buscando que puedan tomar conciencia de la importancia de fortalecer y mantener una gestión organizacional adecuada y,

de esta manera, elevar el nivel de productividad laboral en los trabajadores del Banco de la Nación Pucallpa.

En concordancia con los lineamientos políticos del Estado peruano, plasmado en la Política Nacional de la Modernización de la Gestión Pública al 2021 PNMGP, Decreto Supremo 004-2013-PCM, así como otras normas complementarias donde se promueve una nueva gestión en la administración pública considerando a los empleados como actores principales y fundamentales para la implantación de cambios y modernización.

Finalmente, los resultados de la presente investigación podrían utilizarse como guía y fuente de información para la realización de futuras investigaciones.

1.7. Viabilidad

El proyecto de tesis fue viable o factible para poder ejecutarse, en lo temporal, los recursos humanos y financieros para realizar la investigación ya que se va a evaluar si estos serán los suficientes para llevar a buen término.

Además, los permisos para desarrollar la investigación estarán asegurados, por ser el autor donde se ejecutará la investigación.

1.8. Limitaciones

Las limitaciones generalmente son de orden económico ya que cuanto quisiéramos abarcar un estudio más amplio a nivel nacional sin embargo prima el factor económico, otra limitación que podemos resaltar es muchas veces la negativa de algunos trabajadores o colaboradores a ser sometidos a nuestros instrumentos de evaluación por temor a represarías o cuestionamientos de su empleadora.

CAPÍTULO II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Materiales.

Se utilizaron materiales como fichajes, sobres de manila, papel bond, lapiceros, fólderes, materiales impresos como fotocopias y materiales de grabación como cámara fotográfica, También el internet y el correo electrónico.

2.2. Definiciones conceptuales.

- Habilidad

Es la capacidad adquirida por el hombre, de utilizar creadoramente sus conocimientos y hábitos tanto en el proceso de actividad teórica como práctica. (Cañedo y Cáceres, s.f)

- Organización

El Diccionario de la Real Academia Española, en una de sus definiciones, menciona que la organización es una asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines. (Real Academia Española, 2007)

- Proceso

El conjunto de métodos, materias primas, personas, maquinas, medio ambiente, recursos que cómo resultado de su interacción generase valor agregado y trasformación, con lo que se crean productos y servicios para los clientes. (Fontalvo y Vergara, 2008)

- Calidad

La calidad se define en la norma ISO 9000 como el grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos. (ISO, 2015)

- Producto

Es cualquier objeto, servicio o idea que es percibido como capaz de satisfacer una necesidad y que representa la oferta de la empresa. Es el resultado de un esfuerzo creador y se ofrece al cliente con unas determinadas características. (Diccionario de Marketing, p.277)

- Funciones Administrativas: Es la realización de ciertas actividades o deberes al tiempo que se coordinan de manera eficaz y eficiente en conjunto con el trabajo de los demás. (Riquelme, 2019)

- Competencia

El Diseño Curricular Nacional (2008), define que es un enfoque en que al asociar un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que permiten a la persona desempeñarse con éxito en lo personal, interpersonal, profesional cotidiano de la sociedad y en el mundo laboral.

- Desempeño laboral

Es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona. (Acosta, 2018)

2.3. Métodos.

El método que uso este estudio fue hipotético deductivo, porque se inició de las generalizaciones que pretendieron demostrar desmembrándolas en sus partes para luego obtener conclusiones. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

2.4. Tipo de investigación, realizado en base a un referente bibliográfico.

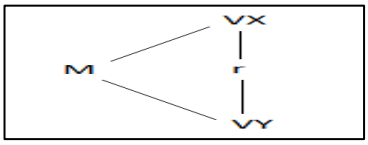
El tipo de estudio fue aplicado, porque buscó el uso de los conocimientos adquiridos, así mismo buscó la contrastación de la teoría con la realidad, ya que se apuntó a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014)

2.5. Diseño y esquema de la investigación

El diseño de investigación que se utilizó, fue descriptiva correlacional, según (Morales, 2018), los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga, y las correlacionales miden dos o más variables que se pretende ver sí están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación.

El diseño a emplear en la investigación, fue también transeccional correlacionales/causales, según (Hernández, 2016), los diseños transeccionales correlacionales/causales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Su esquema es el siguiente:

Figura 1. *Esquema del diseño.*



Donde:

M = Muestras.

Vx = Medición de la variable gestión organizacional.

Vy = Medición de la variable productividad laboral

r = Relación.

2.6. Población y muestra

2.6.1. Población

La población de estudio para evaluar las dos variables estuvo conformada por el 100% de trabajadores del Banco de la Nación, que son 40.

2.6.2. Muestra y muestreo

Se tomó en cuenta la muestra censal, según Tamayo y Tamayo, (Citado por Cepeda y Ruiz, 2015), es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

2.7. Instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Instrumentos de recolección 1

Este estudio empleó como instrumento un cuestionario aplicado a los trabajadores del banco de la nación y constó de 16 ítems medidas con escalas de puntuación numérica. La variable gestión organizacional y sus dimensiones se midieron con los niveles de eficiente (3), regular (2) y deficiente (1).

2.7.2. Instrumentos de recolección 2

Este estudio empleó como instrumento un cuestionario a los trabajadores del banco de la nación y constó de 16 ítems medidas con escalas de puntuación numérica. La variable productividad laboral y sus dimensiones se midieron con los niveles de bueno (3), regular (2) y malo (1).

2.7.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Este estudio en cuanto a la validación de sus instrumentos ha sido sometido a un juicio de expertos profesionales (ver anexo) y su fiabilidad fue a través del estadístico alfa de Cronbach (ver anexo), en ambos procesos se tuvo resultados favorables, producto de ello se procedió a la aplicación en la muestra de estudio.

2.8. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

2.8.1. Técnica de recojo

Esta investigación uso la técnica de la encuesta, la misma que ayudo con la recolección de información sobre las variables gestión organizacional y productividad laboral y sus dimensiones.

2.8.2. Procesamiento de datos

Estudio uso después de haber aplicado los cuestionarios, fueron mediante el software estadístico SPSS 26.

2.8.3. Presentación de datos

La presentación de la información de esta investigación fue por tablas y gráficos estadísticos (estadística descriptiva), resultados que ayudaron a responder los objetivos establecidos. También se hizo la prueba de

normalidad de Shapiro-Wilk estableciendo usar la prueba Rho de Spearman para contrastar las hipótesis, y que a partir de esos resultados se aceptaron todas hipótesis formuladas en este estudio.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

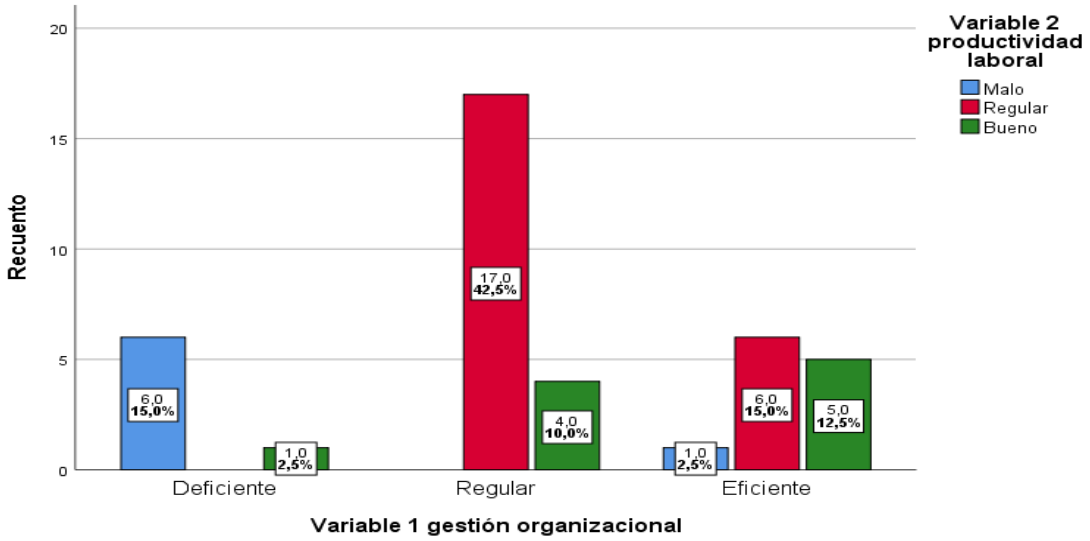
3.1. Resultados descriptivos

Tabla 2. ***Datos procesados de la gestión organizacional vs productividad laboral.***

			Gestión productividad laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Variable gestión organizacional	Deficiente	fi	6	0	1	7
		%	15,0%	0,0%	2,5%	17,5%
	Regular	fi	0	17	4	21
		%	0,0%	42,5%	10,0%	52,5%
	Deficiente	fi	1	6	5	12
		%	2,5%	15,0%	12,5%	30,0%
Total		fi	7	23	10	40
		%	17,5%	57,5%	25,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS.

Figura 2. *Gráfico de barras de la gestión organizacional vs productividad laboral.*



Fuente: *Tabla 2.*

Descripción:

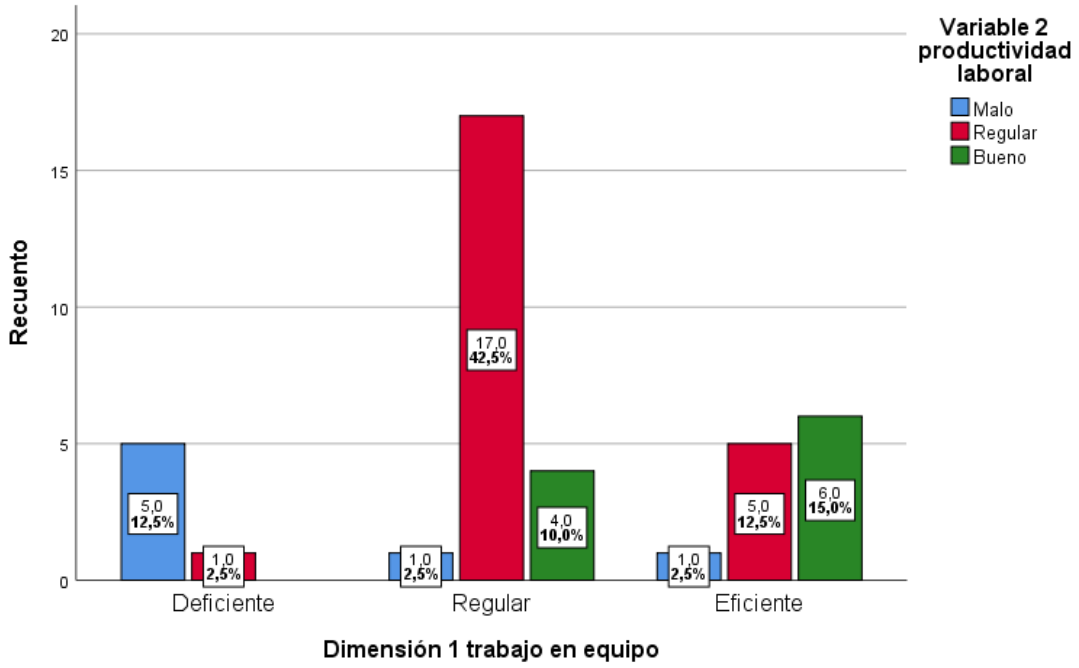
Los resultados muestran que la gestión organizacional y la productividad laboral es regular de acuerdo a la apreciación del 42.5% de los trabajadores del banco de la nación, respondiendo de esta manera el objetivo general de este estudio.

Tabla 3. ***Datos procesados de la dimensión 1 trabajo en equipo vs productividad laboral.***

			Gestión productividad laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dimensión 1 trabajo en equipo	Deficiente	fi	5	1	0	6
		%	12,5%	2,5%	0,0%	15,0%
	Regular	fi	1	17	4	22
		%	2,5%	42,5%	10,0%	55,0%
	Deficiente	fi	1	5	6	12
		%	2,5%	12,5%	15,0%	30,0%
Total		fi	7	23	10	40
		%	17,5%	57,5%	25,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS.

Figura 3. ***Gráfico de barras de la dimensión 1 trabajo en equipo vs productividad laboral.***



Fuente: *Tabla 3.*

Descripción:

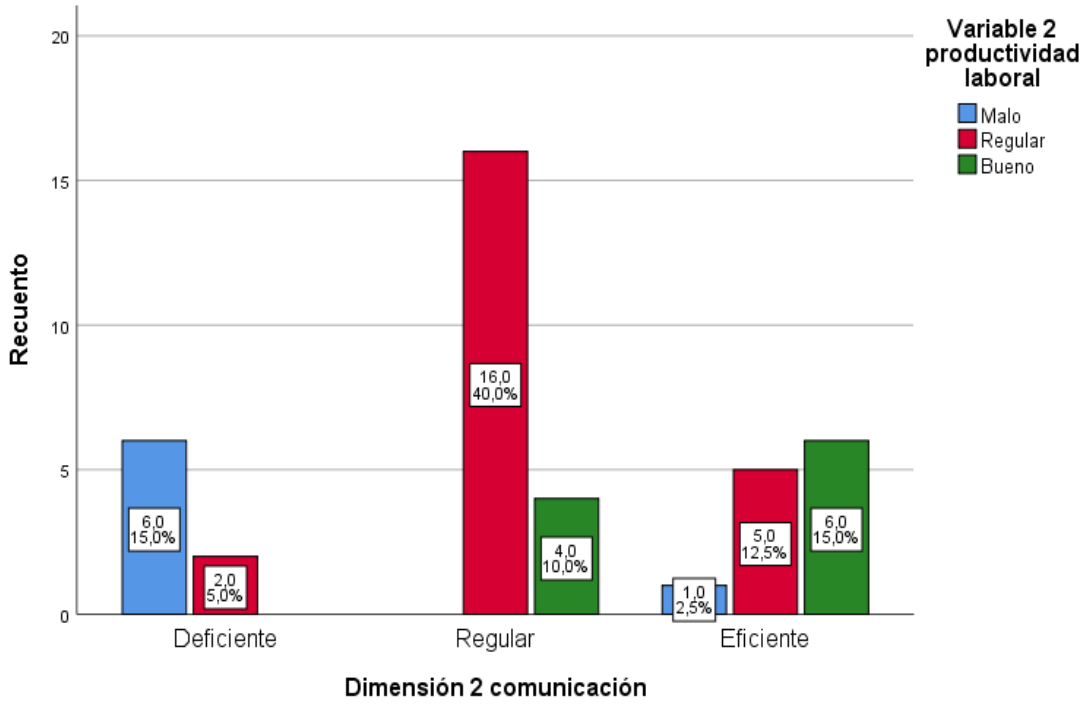
Los resultados muestran que la dimensión 1 trabajo en equipo y la productividad laboral es regular de acuerdo a la apreciación del 42.5% de trabajadores del banco de la nación, respondiendo de esta manera el objetivo específico 1 de este estudio.

Tabla 4. ***Datos procesados de la dimensión 2 comunicación vs productividad laboral.***

			Gestión productividad laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dimensión 2 comunicación	Deficiente	fi	6	2	0	8
		%	15,0%	5,0%	0,0%	20,0%
	Regular	fi	0	16	4	20
		%	0,0%	40,0%	10,0%	50,0%
	Deficiente	fi	1	5	6	12
		%	2,5%	12,5%	15,0%	30,0%
Total		fi	7	23	10	40
		%	17,5%	57,5%	25,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS.

Figura 4. ***Gráfico de barras de la dimensión 2 comunicación vs productividad laboral.***



Fuente: *Tabla 4.*

Descripción:

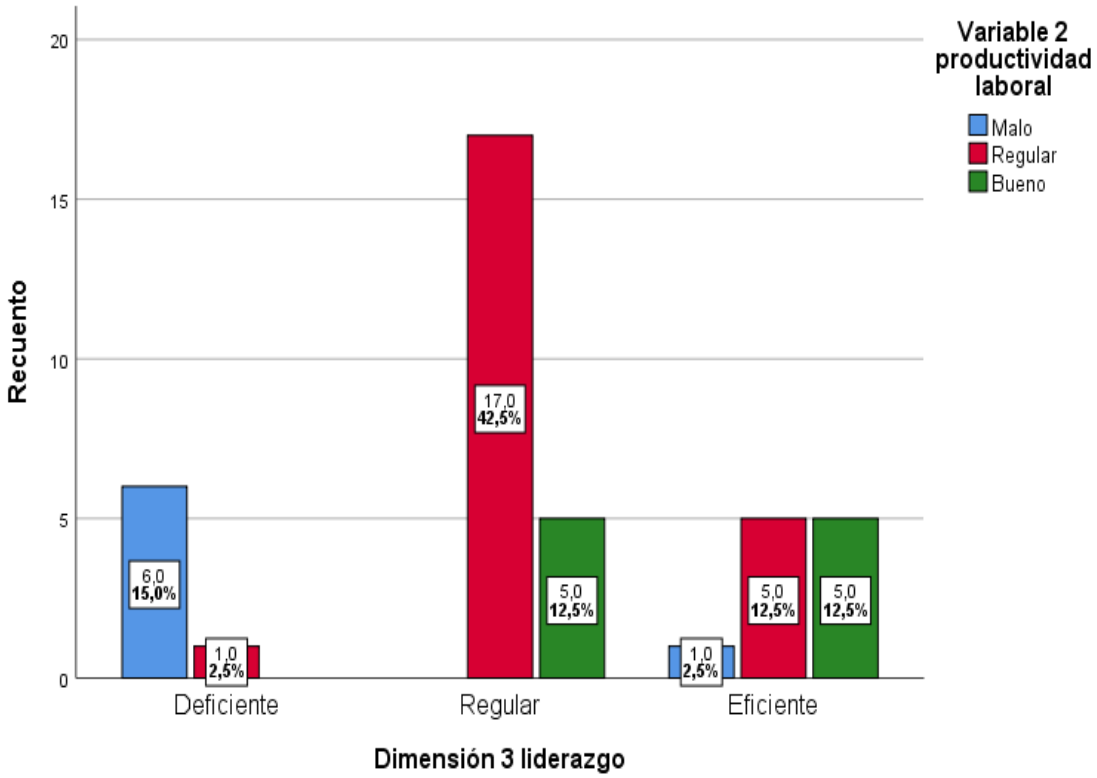
Los resultados muestran que la dimensión 2 comunicación y la productividad laboral es regular de acuerdo a la apreciación del 40% de trabajadores del banco de la nación, respondiendo de esta manera el objetivo específico 2 de este estudio.

Tabla 5. ***Datos procesados de la dimensión 3 liderazgo vs productividad laboral.***

			Gestión productividad laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dimensión 3 liderazgo	Deficiente	fi	6	1	0	7
		%	15,0%	2,5%	0,0%	17,5%
	Regular	fi	0	17	5	22
		%	0,0%	42,5%	12,5%	55,0%
	Deficiente	fi	1	5	5	11
		%	2,5%	12,5%	12,5%	27,5%
Total		fi	7	23	10	40
		%	17,5%	57,5%	25,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS.

Figura 5. ***Gráfico de barras de la 3 liderazgo vs productividad laboral.***



Fuente: *Tabla 5.*

Descripción:

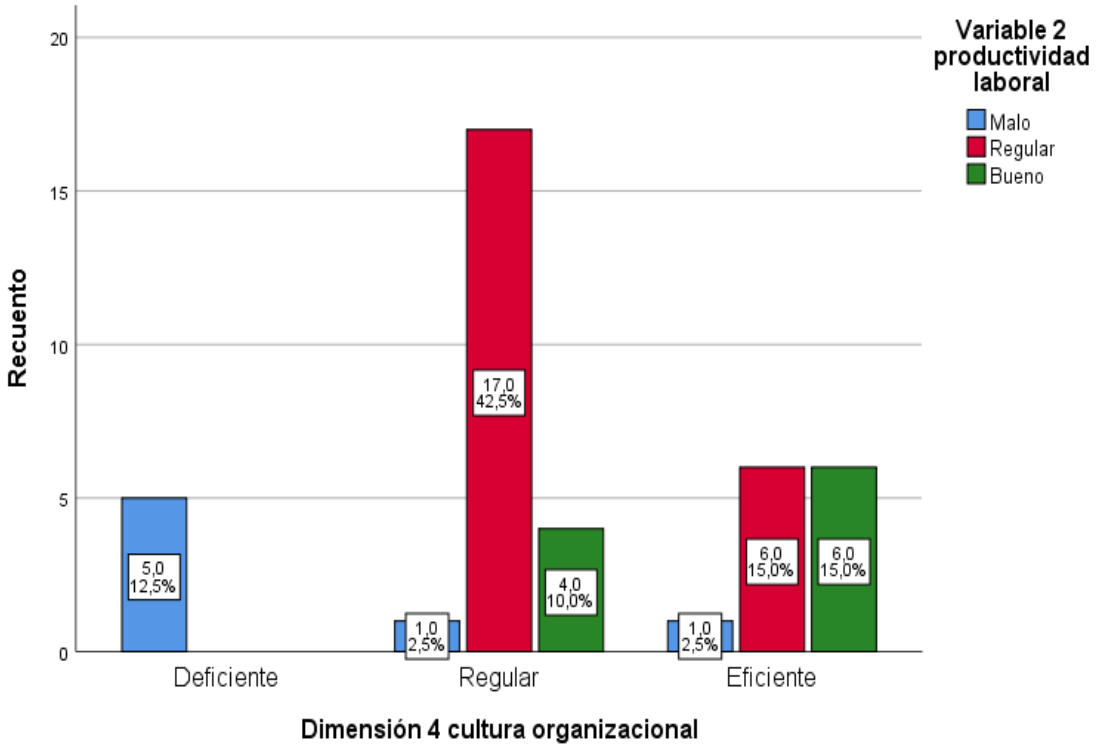
Los resultados muestran que la dimensión 3 liderazgo y la productividad laboral es regular de acuerdo a la apreciación del 42.5% de trabajadores del banco de la nación, respondiendo de esta manera el objetivo específico 3 de este estudio.

Tabla 6. ***Datos procesados de la dimensión 4 cultura organizacional vs productividad laboral.***

			Gestión productividad laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Dimensión 4 cultura organizacional	Deficiente	fi	5	0	0	5
		%	12,5%	0,0%	0,0%	12,5%
	Regular	fi	1	17	4	22
		%	2,5%	42,5%	10,0%	55,0%
	Deficiente	fi	1	6	6	13
		%	2,5%	15,0%	15,0%	32,5%
Total		fi	7	23	10	40
		%	17,5%	57,5%	25,0%	100,0%

Fuente: Base de datos del SPSS.

Figura 6. ***Gráfico de barras de la dimensión 4 cultura organizacional vs productividad laboral.***



Fuente: *Tabla 6.*

Descripción:

Los resultados muestran que la dimensión 3 liderazgo y la productividad laboral es regular de acuerdo a la apreciación del 42.5% de trabajadores del banco de la nación, respondiendo de esta manera el objetivo específico 4 de este estudio.

3.2. Prueba de normalidad

Tabla 7. ***Prueba de Shapiro Wilk.***

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1 trabajo en equipo	,791	40	,000
Dimensión 2 comunicación	,805	40	,000
Dimensión 3 liderazgo	,797	40	,000
Dimensión 4 cultura organizacional	,783	40	,000
Variable 1 gestión organizacional	,793	40	,000
Variable 2 productividad laboral	,792	40	,000

Descripción:

Los resultados nos muestran que los valores del Sig. son menores a 0.05, en consecuencia, dichos hallazgos nos exigieron usar en las pruebas de las hipótesis el estadístico de Spearman.

3.3. Prueba de correlación de hipótesis entre las variables y dimensiones

Tabla 8. ***Prueba de hipótesis general.***

Estadístico de Spearman		Variable 2 productividad laboral.
Variable 1 gestión organizacional	Correlación Rho de Spearman	0,568
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,000
	N	40

Fuente: *Base de datos del SPSS.*

Decisión:

Los hallazgos muestran una correlación positiva de 0.568 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis general, es decir, que, si existe una relación significativa entre la gestión organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

Tabla 9. ***Prueba de hipótesis especifica 1.***

Estadístico de Spearman		Variable 2 productividad laboral.
Dimensión 1 trabajo en equipo	Correlación Rho de Spearman	0,541
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,000
	N	40

Fuente: *Base de datos del SPSS.*

Decisión:

Los hallazgos muestran una correlación positiva de 0.541 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 1, es decir, que, si existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

Tabla 10. ***Prueba de hipótesis especifica 2.***

Estadístico de Spearman		Variable 2 productividad laboral.
Dimensión 2 comunicación	Correlación Rho de Spearman	0,572
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,000
	N	40

Fuente: *Base de datos del SPSS.*

Decisión:

Los hallazgos muestran una correlación positiva de 0.572 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 2, es decir, que, existe una relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

Tabla 11. ***Prueba de hipótesis especifica 3.***

Estadístico de Spearman		Variable 2 productividad laboral.
Dimensión 3 liderazgo	Correlación Rho de Spearman	0,540
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,000
	N	40

Fuente: *Base de datos del SPSS.*

Decisión:

Los hallazgos muestran una correlación positiva de 0.540 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 3, es decir, que, existe una relación significativa entre el liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

Tabla 12. ***Prueba de hipótesis especifica 4.***

Estadístico de Spearman		Variable 2 productividad laboral.
Dimensión 4 cultura organizacional	Correlación Rho de Spearman	0,530
	Sig. (bilateral) o P-valor	0,000
	N	40

Fuente: *Base de datos del SPSS.*

Decisión:

Los hallazgos muestran una correlación positiva de 0.530 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 3, es decir, que, existe una relación significativa entre cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo a los resultados que se han obtenido en este estudio, luego de haber aplicado los intrumentos a los trabajdopres del banco de la nacion, se lograron responder favorablemente a los objetivos pero con porcentajes bajos. En cuanto al objetivo general, los resultados muestran muestran que la gestión organizacional y la productividad laboral es regular de acuerdo a la apreciación del 42.5% de los trabajadores del banco de la nación, respondiendo de esta manera el objetivo general de este estudio. En cuanto a los objetivos especificos 1, 3 y 4, se tuvieron resultados similares al objetivo general, es decir que los resultados muestran que la dimensión 1 trabajo en equipo, dimension 3 liderazgo y dimension 4 cultura organizaconal y la productividad laboral es regular de acuerdo a la apreciación del 42.5% de trabajadores del banco de la nación, y en cuanto al objetivo especifico 2 se pudo apreciar que la dimensión 2 comunicación y la productividad laboral es regular de acuerdo a la apreciación del 40% de trabajadores del banco de la nación. Estos hallazgos se lograron discutir y comparar con los de Baque (2018), concluyendo en su estudio que las necesidades y expectativas del personal, identificando causas y factores motivacionales que influyen en la productividad laboral; también se tuvo el estudio de Santos (2016), quien sostuvo que un 53.7% del personal que no se encuentra satisfecho con el clima organizacional de la empresa; incluso se tuvo el estudio de León (2020), quien arribo a la conclusión que el 67% de los empleados afirman la gestión administrativa es regular y en la variable productividad laboral, el 46% indicaron que es regular.

Los hallazgos de este estudio tambien lograron contrastar y comprobar a la vez, teniendo como resultados favorables de aceptacion para todas hipotesis formuladas en este estudio. En cuanto a los resultados de la hipotesis general, los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0.568 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis general, es decir, que si existe una relación significativa entre la gestión organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020; sobre la prueba de hipotesis especifica 1, los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0.541 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 1, es decir, que, si existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020; sobre la prueba de hipotesis especifica 2, los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0.572 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 2, es decir, que, existe una relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020; en cuanto a la prueba de hipotesis especifica 3, los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0.540 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 3, es decir, que, existe una relación significativa entre el liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020; finamente con respecto a la prueba de hipotesis especifica 4, los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0.530 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 3, es decir, que, existe una relación significativa entre cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020. En

funcion a estos halalzgos se pudieron comparar y discutir con los estudios de León (2020), que en su investigación conluyo que si existe una relación positiva fuerte (r=0,687), y el nivel de significancia que se obtuvo fue 0,000 menor a 0,05; en ese sentido se determinó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral. Tambien tenemos el estudio de Serpa (2019), quien concluyó que, si existió una relación significativa entre el desempeño laboral y la productividad, debido a que la correlación de Spearman arrojo un valor de 0,949 representando una correlación positiva muy alta. Así mismo, León (2018), sostuvo que existió una relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad laboral; con una correlación Rho de Spearman de 0,793.

CONCLUSIONES

- Los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0.568 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis general, es decir, que, si existe una relación significativa entre la gestión organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

- Los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0.541 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 1, es decir, que, si existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

- Los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0.572 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 2, es decir, que, existe una relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

- Los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0.540 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 3, es decir, que, existe una relación significativa entre el liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

- Los hallazgos mostraron una correlación positiva de 0.530 alta y un Sig. menor de 0.000>0.05, En consecuencia, se aceptó la hipótesis especifica 3, es decir, que, existe una relación significativa entre cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.

SUGERENCIAS

- A la alta Dirección del banco de la nación tomar en consideración estos resultados, ya que estas no superan el 50% y el nivel es regular sobre la gestión organizacional y la productividad laboral, teniendo alternativas de solución en mejorar las dimensiones en ambas variables de estudio para lograr mejores resultados el 100% y en un nivel adecuado y/o esperado que es el eficiente y bueno.

- A los directivos y trabajadores impulsar más el trabajo en equipo en la gestión organizacional para mejorar la productividad laboral, de esta manera tener mejor resultados en niveles esperados.

- A los directivos y trabajadores impulsar más comunicación en la gestión organizacional para mejorar la productividad laboral, de esta manera tener mejor resultados en niveles esperados.

- A los directivos y trabajadores impulsar más el liderazgo en la gestión organizacional para mejorar la productividad laboral, de esta manera tener mejor resultados en niveles esperados.

- A los directivos y trabajadores impulsar más la cultura organizacional en la gestión organizacional para mejorar la productividad laboral, de esta manera tener mejor resultados en niveles esperados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta, N. (29 de Diciembre de 2018). https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral

Alanya, V. F. (2018). *Relación entre gestión organizacional y clima laboral en la percepción del personal de la Primeria Fiscalía Penal Corporativa – Yarinacocha, Ucayali, 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26129/alanya_gv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional. Buenos Aires: Editorial Granica S.A.* Buenos Aires: Editorial Granica S.A.

Arias, S. (2018). *La Gestión Organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Publico "Puquio"* (Tesis de masestría, Universidad Nacional De Educacion Enrique Guzmán y Valle). https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2418/TM%20CE-Ge%204035%20A1%20-%20Arias%20Velasque.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Baque, G. M. (2018). *Plan Motivacional para incrementar la Productividad Laboral de los funcionarios de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Santa Elena* (Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena). https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/5125/UPSE-PTH-2019-0001.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cañedo, C. M., & Cáceres, M. (s.f). *Fundamentos teóricos para la implementación de la didáctica en el proceso enseñanza-aprendizaje.* http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/395/QUE%20SON%20LAS%20HABILIDADES.htm

Castro, P. M. (2016). *El Papel de los Valores hacia el Trabajo en la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de PYMES Potosinas* (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí). https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4070/MAD1PVH01016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cepeda, Z., y Ruiz, J. (2015). *Empatía: diferencias entre abusadores sexuales, delincuentes violentos y un grupo control*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082015000200003

Daft, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo. .* México: CENGAGE Learning.

De la Garza , K. (2012). *Comportamiento organizacional. Como lograra un cambio cultural.* Argentina: Granica S.A.

Diccionario de Marketing. (s.f.). *Diccionario de Marketing.* de Cultural S.A.,.

El Diseño Curricular Nacional (DCN). (2008). *Desafíos de la educación en el Siglo XXI.*

Facho, J. E. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016* (Tesis de maestría, Universidad César vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fayol , H. (2015). *Principios de administración de científica. Administración industrial y general. .* Edigrama. .

Fontalvo, T. J., y Vergara, J. C. (2008). *Biblioteca Virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales.* La Gestión de la Calidad en los Servicios ISO 9001:2008: http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/823/GESTION%20POR%20PROCESOS.htm

Fundación de la Universidad Autónoma de Madrid . (s.f). *La comunicación*.

Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos (2011). *Sistema de RR.HH.* https://www.servir.gob.pe/sistema-de-rrhh/

Hernandez, C. (2016). *Diseños transversales correlacionales-causales*. http://investigaciucc.blogspot.com/2016/11/tipos-de-investigacion-transversal-por.html

ISO. (04 de Febrero de 2015). *Blog Calidad ISO.* Obtenido de La calidad en los procesos de producción.

León, J.D. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%c3%b3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016* (Tesis de maestría, Universidad Nacional De San Martín). https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-20Leyder%20Le%c3%b3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Malpartida, Y. (2018). Relación entre la gestión organizacional y el desempeño laboral de los agentes penitenciarios en el establecimiento penal de Pucallpa, Ucayali 2018 (Tesis de maestría, Universidad César vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27056/malpartida_sy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, M. (2013). *La cultura de empresa.* España: Díaz de Santos.

Milian, E. (s.f). *Eficacia y Eficiencia.* Obtenido de https://www.google.com/search?sxsrf=ACYBGNQwilERMURdc8aWRiggaiVzt6iQVQ:1572402492455&q=eficacia+segun+autores+pdf&sa=X&ved=2ahUKEwj0xIbg98LlAhUInFkKHSgSBwYQ1QIoAHoECAwQAQ&biw=1280&bih=913#

Morales, F. (2018). *Tipos de Investigación*.

Prieto, J. E. (2012). *Gestión estratégica organizacional.* Bogota: Ecoe Ediciones.

Real Academia Española. (28 de Agosto de 2007). Definición de organización.

Regader , B. (Setiembre de 2016). *Gestión*. Obtenido de Economía conductual: https://gestion.pe/blog/economiaconductual/2016/09/5-tipos-de-liderazgo-empresas.html/?ref=gesr

Rivas, L. A. (2010). *Monografia sobre trabajo de equipo.* Guía de estudio para el examen de capacidades gerenciales : https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf

Rodríguez, D. (2011). *Gestión Organizacional.* México: Trillas: Imprenta Salesianos S.A.

Santos, W. V. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la Productividad Laboral de funcionarios de Empresa Pública CELEC E.P* (Tesis de maestría, Universidad De Guayaquil). http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/43721/1/INFLUENCIASATISFACCIONLABORALY%20PRODUCTIVIDAD-SANTOS%20WENDY.pdf

Sierra, G. A. (2020). *Planteamiento de un modelo de gestión organizacional en las empresas familiares, con el fin de contribuir a su paso a la siguiente generación* (Tesis de maestría, Universidad EAN).

https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9900/GloriaSierra2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Serpa (2019), *Desempeño Laboral y la Productividad de los colaboradores de Juan Galindo SLU Sucursal del Perú del Distrito de San Martin de Porres,2017* (Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3606/TESIS%20ANA%20MILAGROS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sladogna, M. G. (2017). *Productividad- Definiciones y Perspectivas para la negociación colectiva.* Obtenido de http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf

Torres, P. A. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano,* Lima – 2017. Lima, Perú .

Uribe, M. (2011). *Gerencia del servicio: Alternativa para la competitividad. .* Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Van Der. (2005). *Gestión y gerencias empresariales .* Eco ediciones.

Zans, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua). https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf

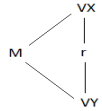
Zimmerman, B. J. (2000). *Attaining self-regulation: A social cognitive perspective.* San Diego, California : In M. Boekaerts, P. R. Pintrich & M. Zeidner (Eds.).

Zumaeta, J. (2018). *Clima laboral influye en la productividad empresarial*.

ANEXOS

Anexo 1. *Matriz de consistencia*

Título: *RELACIÓN ENTRE LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO DE LA NACIÓN, PUCALLPA - 2020.*

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Tipo y diseño de investigación	Técnicas e instrumento	Población y muestra
Problema General ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión organizacional y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa - 2020? Problemas Específicos -¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020? -¿Qué relación existe entre la comunicación y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020? -¿Qué relación existe entre el liderazgo y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020? -¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020?	Objetivo General -Determinar el grado de relación entre la gestión organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020. Objetivos Específicos -Establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020. -Establecer la relación que existe entre la comunicación y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020. -Establecer la relación que existe entre el liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020. -Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.	Hipótesis General -Existe una relación significativa entre la gestión organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020. Hipótesis Especificas -Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020. -Existe una relación significativa entre la comunicación y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020. -Existe una relación significativa entre el liderazgo y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020. -Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallpa – 2020.	Variable 1 Gestión organizacional. Dimensiones Trabajo en equipo Comunicación Liderazgo Cultura organizacional. Variable 2 Productividad laboral. Dimensiones Eficiencia Eficacia Adaptabilidad Efectividad.	Tipo Aplicada Diseño No experimental, de tipo descriptivo correlacional. Esquema  Donde: M = Muestras. Vx = Gestión Organizacional. Vy = Medición de la variable 2 Productividad laboral (Vy). r = Relación.	Técnicas La encuesta Instrumento 2 cuestionarios	Población población de estudio para evaluar las dos variables estuvo conformada por el 100% de trabajadores del Banco de la Nación, que son 40. Muestra Se tomó en cuenta la muestra censal, según Tamayo y Tamayo, (Citado por Cepeda y Ruiz, 2015), es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

Anexo 2. *Instrumentos.*

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Estimado(a) trabajador del banco de la nación el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos respecto a la variable de estudio gestión organizacional.

Indicaciones:

- El cuestionario fue elaborado con una escala de puntuación de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

- Usted debe marcar una sola vez con una “X” en los casilleros según su criterio y las respuestas que nos proporcionará serán confidenciales con fines académicos.

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 trabajo en equipo						
01	El Desempeño de los trabajadores es el adecuado en tu institución donde labora.					
02	Existe una facilidad de trabajo entre todos los trabajadores en tu institución donde labora.					
03	En tu institución el trabajo en equipo ayuda en la gestión organizacional.					
04	En tu institución se logra un buen trabajo en equipo en comparación de los años anteriores.					
Dimensión 2 comunicación						
05	Existe mucha demanda comunicativa en tu institución donde laboras					
06	En tu institución con la gestión organizacional existe muchas oportunidades de seguir mejorando.					
07	La comunicación en tu institución es muy fluida entre los trabajadores.					
08	La comunicación en tu institución es muy fluida entre los trabajadores y la alta dirección.					
Dimensión 3 liderazgo						
09	Existe por parte de los trabajadores y la alta directiva la Toma de decisiones muy acertadas para mejorar la gestión organizacional.					
10	Existe un total liderazgo por parte de la Dirección para mejorar día a día la gestión organizacional en tu institución donde laboras.					
11	Con el liderazgo se cumplen en su totalidad las Metas trazadas en el año fiscal en tu entidad donde laboras					
12	El liderazgo en su entidad donde laboras es la adecuada y permite el desarrollo total de la gestión organizacional.					
Dimensión 4 cultura organizacional						
13	La entidad donde laboras realiza de manera constante capacitaciones para todo el personal de manera constante y asertiva.					
14	Se practica los diversos valores en tu institución donde laboras.					
15	Hay una integración total entre el personal y la alta dirección en la entidad donde laboras.					
16	La cultura organizacional en tu institución donde laboras es la más adecuada en comparación a los años anteriores.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado(a) trabajador del banco de la nación el presente cuestionario tiene por finalidad, recoger datos respecto a la variable de estudio productividad laboral.

Indicaciones:

- El cuestionario fue elaborado con una escala de puntuación de siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

- Usted debe marcar una sola vez con una “X” en los casilleros según su criterio y las respuestas que nos proporcionará serán confidenciales con fines académicos.

N°	ÍTEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 eficiencia						
01	En la entidad donde labora existe la combinación óptima de los recursos para mejorar la productividad.					
02	En la entidad donde labora existe combinación equilibrada de los recursos para mejorar la productividad.					
03	En la entidad donde labora el personal que labora es eficiente.					
04	Se logra cumplir los objetivos trazados de manera eficiente en el año fiscal.					
Dimensión 2 eficacia						
05	Existe un resultado armonioso y articulado entre la tecnología en tu entidad donde laboras.					
06	Existe un resultado armonioso y articulado entre los recursos humanos en tu entidad donde laboras.					
07	Existe un resultado armonioso y articulado entre la organización en tu entidad donde laboras.					
08	Existe un resultado armonioso y articulado entre los sistemas en tu entidad donde laboras.					
Dimensión 3 adaptabilidad						
09	Existe la capacidad del trabajador orientada hacia los cambios en tu institución donde laboras.					
10	El personal frente a los cambios de planes se adapta rápidamente.					
11	La productividad laboral en entidad donde laboras es la más adecuada y esperada.					
12	El personal de ahora se adapta rápidamente ante los cambios de objetivos frente a los años anteriores.					
Dimensión 4 efectividad						
13	La alta dirección demuestra la capacidad de conseguir el resultado que se busca de manera efectiva.					
14	El personal tiene la capacidad de conseguir el resultado que se busca de manera efectiva					
15	La efectividad de la entidad donde laboras es mucho mejor en comparación a los años anteriores.					
16	La efectividad laboral ayuda a mejorar cada día la productividad en tu institución.					

Anexo 3. *Validación de los cuestionarios.*

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO 1

I DATOS GENERALES

1.1 Datos del experto:

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

1.2 Institución donde trabaja:

Universidad Nacional de Ucayali.

1.3 Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir la variable 1 gestión organizacional.

1.4 Autor del instrumento:

Aching Sánchez, Paola Antonella.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, responde a la operacionalización de la variable.				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **80%**

APROBADO: SI (X)NO ( )

III. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

Pucallpa, 03 enero del 2022

……

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO 2

I DATOS GENERALES

1.1 Datos del experto del experto:

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

1.2 Institución donde trabaja:

Universidad Nacional de Ucayali.

1.3 Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir la variable 2 productividad laboral.

1.4 Autor del instrumento:

Aching Sánchez, Paola Antonella.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, responde a la operacionalización de la variable.				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **80%**

APROBADO: SI (X)NO ( )

V. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

Pucallpa, 03 enero del 2022



……

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO 1

I DATOS GENERALES

1.1 Datos del experto del experto:

Pizango Isuiza Olmedo.

1.2 Institución donde trabaja:

Universidad Nacional de Ucayali.

1.3 Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir la variable 1 gestión organizacional.

1.4 Autor del instrumento:

Aching Sánchez, Paola Antonella.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, responde a la operacionalización de la variable.				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **80%**

APROBADO: SI (X)NO ( )

VII. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

Pucallpa, 03 enero del 2022



.....

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO 2

I DATOS GENERALES

1.1 Datos del experto del experto:

Pizango Isuiza Olmedo.

1.2 Institución donde trabaja:

Universidad Nacional de Ucayali.

1.3 Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir la variable 2 productividad laboral.

1.4 Autor del instrumento:

Aching Sánchez, Paola Antonella.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, responde a la operacionalización de la variable.				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos.				X	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓ **80%**

APROBADO: SI (X)NO ( )

IX. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

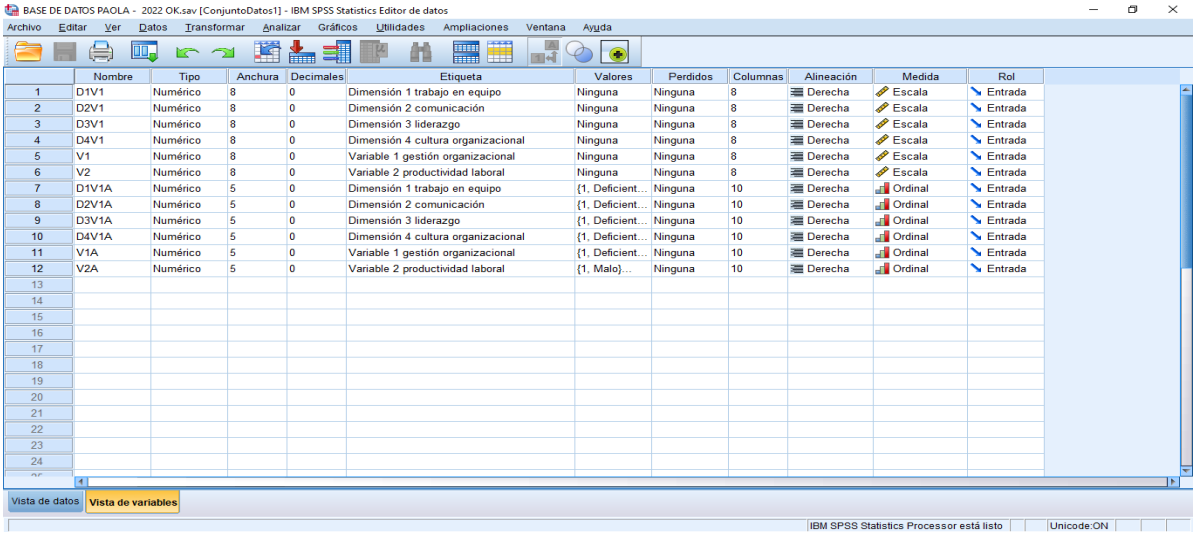
Pucallpa, 03 enero del 2022



.....

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

Anexo 4. *Base de datos en SPSS.*



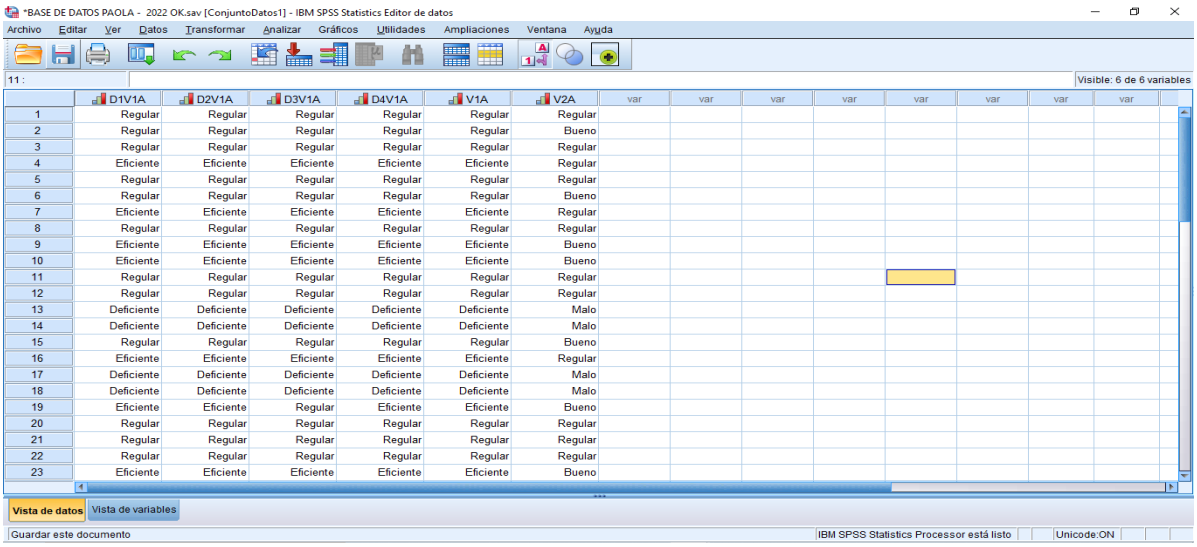
BASE DE DATOS PAOLA - 2022 OK.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1V1	Numérico	8	0	Dimensión 1 trabajo en equipo	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	D2V1	Numérico	8	0	Dimensión 2 comunicación	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D3V1	Numérico	8	0	Dimensión 3 liderazgo	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	D4V1	Numérico	8	0	Dimensión 4 cultura organizacional	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	V1	Numérico	8	0	Variable 1 gestión organizacional	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	V2	Numérico	8	0	Variable 2 productividad laboral	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	D1V1A	Numérico	5	0	Dimensión 1 trabajo en equipo	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
8	D2V1A	Numérico	5	0	Dimensión 2 comunicación	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
9	D3V1A	Numérico	5	0	Dimensión 3 liderazgo	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
10	D4V1A	Numérico	5	0	Dimensión 4 cultura organizacional	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
11	V1A	Numérico	5	0	Variable 1 gestión organizacional	{1, Deficient...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	V2A	Numérico	5	0	Variable 2 productividad laboral	{1, Malo}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON



*BASE DE DATOS PAOLA - 2022 OK.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

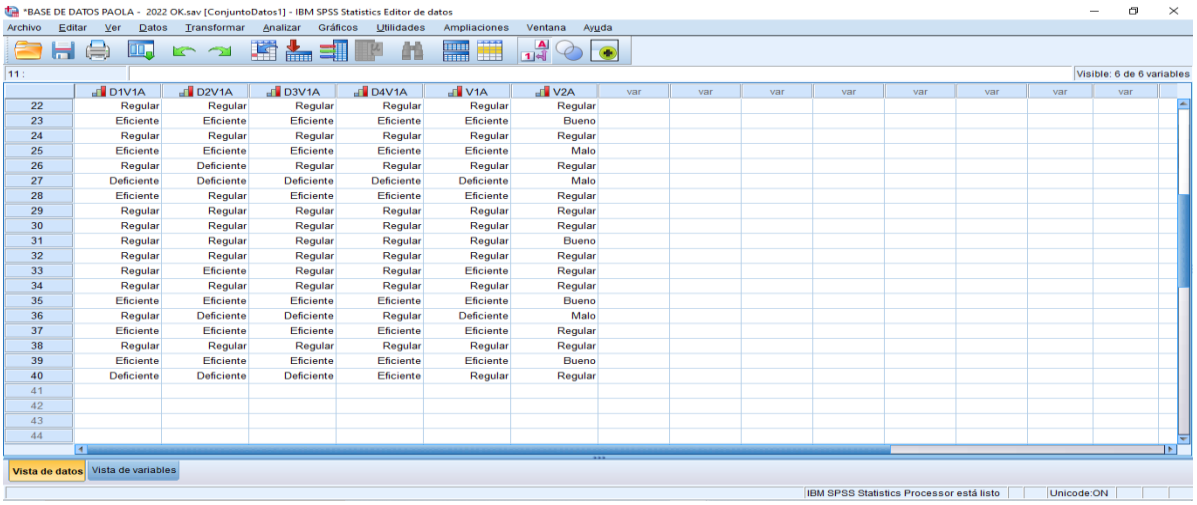
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

11 : Visible: 6 de 6 variables

	D1V1A	D2V1A	D3V1A	D4V1A	V1A	V2A
1	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
2	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno
3	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
4	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Regular
5	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
6	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno
7	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Regular
8	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
9	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Bueno
10	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Bueno
11	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
12	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
13	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Malo
14	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Malo
15	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno
16	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Regular
17	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Malo
18	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Malo
19	Eficiente	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente	Bueno
20	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
21	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
22	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
23	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Bueno

Vista de datos | Vista de variables

Guardar este documento | IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON



*BASE DE DATOS PAOLA - 2022 OK.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

11 : Visible: 6 de 6 variables

	D1V1A	D2V1A	D3V1A	D4V1A	V1A	V2A
22	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
23	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Bueno
24	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
25	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Malo
26	Regular	Deficiente	Regular	Regular	Regular	Regular
27	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Malo
28	Eficiente	Regular	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Regular
29	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
30	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
31	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno
32	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
33	Regular	Eficiente	Regular	Regular	Eficiente	Regular
34	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
35	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Bueno
36	Regular	Deficiente	Deficiente	Regular	Deficiente	Malo
37	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Regular
38	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular
39	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Bueno
40	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Eficiente	Regular	Regular

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON