



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS
INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA CAJA
MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO HUANCAYO DE
LA ZONA V- LIMA 2019

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTORES:

Bach. AGUILAR TORRE, LOURDES JOHANA

Bach. SOTO VILCA, NATHALI CECILIA

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

Dr. EDMUNDO GONZÁLEZ ZAVALA

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
Presidente

Mg. ARCE GUEVARA ERNESTO
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
Vocal

DEDICATORIA

Dedicamos esta investigación a Dios por darnos inteligencia y sabiduría, por ser nuestro sendero, permitiéndonos culminar nuestra carrera y de esta manera lograr una de las metas más importantes de nuestras vidas.

A nuestros padres por demostrarnos su apoyo incondicional, por sus consejos, por la motivación constante y por ser ejemplo en nuestra educación; así como el sacrificio que hicieron para que podamos cumplir nuestro objetivo.

Por último, dedicamos a aquellas personas especiales en nuestras vidas que nos animaron y comprendieron, ya que la realización de una tesis requiere paciencia y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a la Universidad Privada TELESUP, por habernos permitido culminar nuestros estudios de manera satisfactoria, a los docentes quiénes nos brindaron los conocimientos necesarios durante nuestra formación profesional.

A nuestra familia y amigos que nos han apoyado incondicionalmente durante esta travesía y de esta manera alcanzar nuestra meta.

También queremos agradecer a la empresa Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo y a los colaboradores; quienes nos facilitaron la información para poder realizar la investigación.

Por último, queremos agradecer a todas aquellas personas que cooperaron y nos motivaron de alguna u otra forma para no desistir en el proceso.

RESUMEN

La presente investigación titulada la Influencia del Clima Organizacional en la Productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V, Lima 2019 con una muestra de 201 trabajadores de los cuales se han empleado las variables clima organizacional y la productividad. El tipo de investigación es aplicada en el nivel descriptivo, mediante un diseño no experimental transversal; llegándose a las conclusiones siguientes:

Se determinó que el clima organizacional si influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; porque en la prueba de $t = 66.0765$ y valor-P = 0, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ y valor-P = 0.0 que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.

Se estableció que la autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; porque en la prueba de $t = 103.77$ y valor-P = 0, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ y valor-P = 0.0 que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que la Caja Municipal Huancayo de la zona V, afirma que esta dimensión autonomía permite la mejora de la productividad mediante sus indicadores responsabilidad, independencia y poder de decisión; del personal contribuyendo a la especialización del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V; en su política de mejora continua del personal.

Se analizó como la estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; porque en la prueba de $t = 81.1639$ y valor-P = 0, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ y valor-P = 0.0 que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que la Caja Municipal Huancayo de la zona V, muestra una estructura organizacional que permite el aumento de la productividad a través de la comunicación y las condiciones laborales existentes.

Se determinó como la recompensa se relaciona en la productividad del personal negocio de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; porque en la prueba de $t = 92.6134$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que la Caja Municipal Huancayo de la zona V, muestra que la recompensa y sus indicadores salario e incentivo permite el aumento de la productividad.

Se analizó como la consideración y apoyo incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; porque en la prueba de $t = 82.0148$ y $\text{valor-P} = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ y $\text{valor-P} = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que la Caja Municipal Huancayo de la zona V, muestra que la consideración y apoyo mediante sus indicadores estímulo laboral y apoyo labora permite el aumento de la productividad.

Palabras clave: clima organizacional, productividad

ABSTRACT

The present investigation entitled the influence of the organizational climate on the productivity of the personnel of the Huancayo Municipal Savings and Credit Fund of Zone V with a sample of 201 workers of which the variables organizational climate and productivity have been used. The type of applied research at the quantitative level, through a non-experimental cross-sectional design; reaching the following conclusions:

It was determined that the organizational climate does influence the productivity of the personnel of the Huancayo Municipal Fund in zone V; because in the test of $t = 66.0765$ and $P\text{-value} = 0$, where the null hypothesis is rejected for $\alpha = 0.05$ and in the Wilcoxon test it has a value of $W = 40\ 401.0$ and $P\text{-value} = 0.0$ that allows rejecting the null hypothesis for $\alpha = 0.05$.

It was established that individual autonomy affects the productivity of the personnel of the Huancayo Municipal Fund in zone V; because in the test of $t = 103.77$ and $P\text{-value} = 0$, where the null hypothesis is rejected for $\alpha = 0.05$ and in the Wilcoxon test it has a value of $W = 40\ 401.0$ and $P\text{-value} = 0.0$ that allows rejecting the null hypothesis for $\alpha = 0.05$, since the Huancayo Municipal Bank of zone V affirms that this autonomy dimension allows the improvement of productivity through its indicators of responsibility, independence and decision-making power; of the personnel contributing to the specialization of the personnel of the Municipal Savings and Credit Huancayo of Zone V; in its policy of continuous improvement of personnel.

It was analyzed how the organizational structure is linked to the productivity of the personnel of the Huancayo Municipal Fund in zone V; because in the test of $t = 81.1639$ and $P\text{-value} = 0$, where the null hypothesis is rejected for $\alpha = 0.05$ and in the Wilcoxon test it has a value of $W = 40\ 401.0$ and $P\text{-value} = 0.0$ that allows rejecting the null hypothesis for $\alpha = 0.05$, since the Huancayo Municipal Fund in zone V shows an organizational structure that allows increased productivity through communication and existing working conditions.

It was determined how the reward is related to the productivity of the business personnel of the Caja Municipal Huancayo in zone V; because in the test of $t = 92.6134$ and $P\text{-value} = 0$, where the null hypothesis is rejected for $\alpha = 0.05$ and in the Wilcoxon test it has a value of $W = 40\ 401.0$ and $P\text{-value} = 0.0$ that allows rejecting the null hypothesis for $\alpha = 0.05$, since the Huancayo Municipal Fund in zone V shows that the reward and its salary and incentive indicators allow an increase in productivity.

It was analyzed how the consideration and support affects the productivity of the personnel of the Huancayo Municipal Fund in zone V; because in the t test = 82.0148 and $P\text{-value} = 0$, where the null hypothesis is rejected for $\alpha = 0.05$ and in the Wilcoxon test it has a value of $W = 40\ 401.0$ and $P\text{-value} = 0.0$ that allows rejecting the null hypothesis for $\alpha = 0.05$, since the Huancayo Municipal Fund of zone V shows that consideration and support through its indicators of labor stimulation and labor support allows the increase in productivity.

Keywords: Organizational climate, Productivity

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
INTRODUCCIÓN	xx
I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.1. Planteamiento del problema.....	22
1.2. Formulación del problema	24
1.2.1. Problema general.....	24
1.2.2. Problemas específicos.....	24
1.3. Justificación del Estudio.	25
1.3.1. Justificación práctica.....	25
1.3.2. Justificación teórica.....	25
1.3.3. Justificación social.	25
1.3.4. Justificación metodológica.	25
1.4. Objetivos de la investigación	26
1.4.1. Objetivo general.....	26
1.4.2. Objetivos específicos.....	26
II. MARCO TEÓRICO	27
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	27
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	27
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	29
2.2. Bases teóricas de las variables.	31
2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente: Clima organizacional.....	31

2.2.2. Bases teóricas de la variable dependiente: Productividad.....	35
2.3. Definición de términos básicos.....	38
III. MÉTODOS Y MATERIALES	40
3.1. Hipótesis de la Investigación	40
3.1.1. Hipótesis general.....	40
3.1.2. Hipótesis específicas.....	40
3.2. Variables de estudio.....	41
3.2.1. Definición Conceptual.....	41
3.2.2. Definición operacional.....	42
3.3. Tipo y nivel de la investigación.....	44
3.3.1. Tipo de investigación.....	44
3.3.2. Nivel de investigación.....	44
3.4. Diseño de la investigación.....	44
3.5. Población y muestra de estudio.....	45
3.5.1. Población.....	45
3.5.2. Muestra.....	45
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	46
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	46
3.6.2. Instrumento de recolección de datos.....	46
3.7. Métodos de análisis de datos	46
3.8. Aspectos éticos.....	47
IV. RESULTADOS	48
4.1. Resultados de la validación del instrumento	48
4.1.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	48
4.2. Resultados de la Estadística Descriptiva.....	50
4.2.1. Estadística descriptiva de la condición de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo de la zona V.	50
4.2.2. Estadística descriptiva de la variable independiente: clima organizacional.....	53
4.2.3. Estadística descriptiva de la variable dependiente: productividad...	87
4.3. Resultados de la Estadística Inferencial para la Contrastación de las hipótesis	113
4.3.1. Contrastación de las hipótesis específicas.....	113

4.3.2. Contrastación de la hipótesis general.....	133
V. DISCUSIÓN.....	138
5.1. Discusión sobre los resultados de la Estadística Descriptiva	138
5.1.1. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable independiente.....	138
5.1.2. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable dependiente.....	138
5.2. Discusión sobre los resultados de la Estadística Inferencial	139
5.2.1. Discusión de los resultados de la contrastación de las hipótesis específicas.....	139
5.2.2. Discusión de los resultados de la contrastación de la hipótesis general.....	140
VI. CONCLUSIONES.....	141
VII. RECOMENDACIONES.....	143
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	144
ANEXOS.....	148
Anexo 1: Matriz de consistencia.	149
Anexo 2: Matriz de operacionalización.	150
Anexo 3: Instrumento.....	152
Anexo 4: Validación de instrumento.....	155
Anexo 5: Matriz de datos.	157
Anexo 6: Propuesta de valor.....	173
Anexo 7: Tabla t de Student	174

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Dimensiones del clima Organizacional.....	33
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de las variables de estudio.....	43
Tabla 3.	Cantidad de asesores de negocio de la zona V	45
Tabla 4.	Cantidad de asesores de negocio de la zona V continuación	45
Tabla 5.	Validación de expertos	49
Tabla 6.	Suma de las Validaciones para el clima organizacional.....	50
Tabla 7.	Suma de las Validaciones de la Productividad.....	50
Tabla 8.	Resultados del ítem 1.....	53
Tabla 9.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 1	54
Tabla 10.	Resultados del ítem 2.....	55
Tabla 11.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 2	56
Tabla 12.	Resultados del ítem 3.....	57
Tabla 13.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 3	58
Tabla 14.	Resultados del ítem 4.....	59
Tabla 15.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 4	60
Tabla 16.	Resultados del ítem 5.....	61
Tabla 17.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 5	62
Tabla 18.	Resultados del ítem 6.....	63
Tabla 19.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 6	64
Tabla 20.	Resultados del ítem 7.....	65
Tabla 21.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 7	66
Tabla 22.	Resultados del ítem 8.....	67
Tabla 23.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 8	68
Tabla 24.	Resultados del ítem 9.....	69
Tabla 25.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 9	70
Tabla 26.	Resultados del ítem 10.....	71
Tabla 27.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 10	72
Tabla 28.	Resultados del ítem 11	73
Tabla 29.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 11	74
Tabla 30.	Resultados del ítem 12.....	75
Tabla 31.	Resultados estadísticos descriptivos del ítem 12	76

Tabla 32. Resultados del ítem 13.....	77
Tabla 33. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 13	78
Tabla 34. Resultados del ítem 14.....	79
Tabla 35. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 14	80
Tabla 36. Resultados del ítem 15.....	81
Tabla 37. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 15	82
Tabla 38. Resultados del ítem 16.....	83
Tabla 39. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 16	84
Tabla 40. Resultados del ítem 17.....	85
Tabla 41. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 17	86
Tabla 42. Resultados del ítem 18.....	87
Tabla 43. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 18	88
Tabla 44. Resultados del ítem 19.....	89
Tabla 45. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 19	90
Tabla 46. Resultados del ítem 20.....	91
Tabla 47. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 20	92
Tabla 48. Resultados del ítem 21	93
Tabla 49. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 21	94
Tabla 50. Resultados del ítem 22.....	95
Tabla 51. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 22	96
Tabla 52. Resultados del ítem 23.....	97
Tabla 53. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 23	98
Tabla 54. Resultados del ítem 24.....	99
Tabla 55. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 24	100
Tabla 56. Resultados del ítem 25.....	101
Tabla 57. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 26	102
Tabla 58. Resultados del ítem 26.....	103
Tabla 59. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 26	104
Tabla 60. Resultados del ítem 27.....	105
Tabla 61. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 27	106
Tabla 62. Resultados del ítem 28.....	107
Tabla 63. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 28	108
Tabla 64. Resultados del ítem 29.....	109

Tabla 65. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 29	110
Tabla 66. Resultados del ítem 30.....	111
Tabla 67. Resultados estadísticos descriptivos del ítem 30	112
Tabla 68. Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras - Autonomía individual & Productividad	114
Tabla 69. Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Estructura organizacional & Productividad	119
Tabla 70. Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Recompensa & Productividad.....	124
Tabla 71. Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Consideración y apoyo & Productividad.....	129
Tabla 72. Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Clima organizacional & Productividad	134

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Colocaciones de la zona V	22
Figura 2. Resultados del género de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V	50
Figura 3. Resultados de la edad de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V	51
Figura 4. Resultados del nivel de estudio de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V	52
Figura 5. Resultados del tiempo de labor de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V	52
Figura 6. Gráfico de resultados del ítem 1	53
Figura 7. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 1	54
Figura 8. Gráfico de resultados del ítem 2.....	55
Figura 9. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 2	56
Figura 10. Gráfico de resultados del ítem 3.....	57
Figura 11. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 3	58
Figura 12. Gráfico de resultados del ítem 4.....	59
Figura 13. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 4	60
Figura 14. Gráfico de resultados del ítem 5.....	61
Figura 15. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 5	62
Figura 16. Gráfico de resultados del ítem 6.....	63
Figura 17. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 6	64
Figura 18. Gráfico de resultados del ítem 7.....	65
Figura 19. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 7	66
Figura 20. Gráfico de resultados del ítem 8.....	67
Figura 21. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 8	68
Figura 22. Gráfico de resultados del ítem 9.....	69
Figura 23. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 9	70
Figura 24. Gráfico de resultados del ítem 10.....	71
Figura 25. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 10.....	72
Figura 26. Gráfico de resultados del ítem 11	73
Figura 27. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 11.....	74

Figura 28. Gráfico de resultados del ítem 12.....	75
Figura 29. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 12.....	76
Figura 30. Gráfico de resultados del ítem 13.....	77
Figura 31. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 13.....	78
Figura 32. Gráfico de resultados del ítem 14.....	79
Figura 33. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 14.....	80
Figura 34. Gráfico de resultados del ítem 15.....	81
Figura 35. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 15.....	82
Figura 36. Gráfico de resultados del ítem 16.....	83
Figura 37. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 16.....	84
Figura 38. Gráfico de resultados del ítem 17.....	85
Figura 39. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 17.....	86
Figura 40. Gráfico de resultados del ítem 18.....	87
Figura 41. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 18.....	88
Figura 42. Gráfico de resultados del ítem 19.....	89
Figura 43. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 19.....	90
Figura 44. Gráfico de resultados del ítem 20.....	91
Figura 45. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 20.....	92
Figura 46. Gráfico de resultados del ítem 21.....	93
Figura 47. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 21.....	94
Figura 48. Gráfico de resultados del ítem 22.....	95
Figura 49. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 22.....	96
Figura 50. Gráfico de resultados del ítem 23.....	97
Figura 51. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 23.....	98
Figura 52. Gráfico de resultados del ítem 24.....	99
Figura 53. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 24.....	100
Figura 54. Gráfico de resultados del ítem 25.....	101
Figura 55. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 25.....	102
Figura 56. Gráfico de resultados del ítem 26.....	103
Figura 57. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 26.....	104
Figura 58. Gráfico de resultados del ítem 27.....	105
Figura 59. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 27.....	106
Figura 60. Gráfico de resultados del ítem 28.....	107

Figura 61. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 28.....	108
Figura 62. Gráfico de resultados del ítem 29.....	109
Figura 63. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 29.....	110
Figura 64. Gráfico de resultados del ítem 30.....	111
Figura 65. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 30.....	112
Figura 66. Frecuencia de la Autonomía individual frente a la frecuencia de la Productividad.....	115
Figura 67. Densidades suavizadas de la Autonomía individual frente a la Productividad que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana	115
Figura 68. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Autonomía individual y la Productividad	118
Figura 69. Frecuencia de la Estructura organizacional frente a la frecuencia de la Productividad.....	120
Figura 70. Densidades suavizadas de la Estructura organizacional frente a la Productividad que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana	120
Figura 71. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Estructura organizacional y la Productividad	123
Figura 72. Frecuencia de la Recompensa frente a la frecuencia de la Productividad.....	125
Figura 73. Densidades suavizadas de la Recompensa frente a la Productividad que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana ..	125
Figura 74. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Recompensa y la Productividad	128
Figura 75. Frecuencia de la consideración frente a la frecuencia de la Productividad.....	130
Figura 76. Densidades suavizadas de la consideración y apoyo frente a la Productividad que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana	130
Figura 77. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Consideración y apoyo y la Productividad.....	133

Figura 78. Frecuencia del clima organizacional frente a la frecuencia de la Productividad.....	135
Figura 79. Densidades suavizadas del clima organizacional y apoyo frente a la Productividad que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana	135
Figura 80. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Clima organizacional y apoyo y la Productividad.....	137

INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada Influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V- Lima 2019; cobra mucha importancia debido a que las empresas se encuentran en constante innovación y buscan conservar lo mejor de su personal, ya que gran parte del éxito de la empresa depende de ellos.

Es significativo para los colaboradores poder desempeñarse en una empresa que tenga un buen clima haciendo que su productividad aumente, ya que cuando no suceda esto, ellos empiezan a buscar mejores oportunidades.

Por esa razón es preciso conocer los diversos aspectos que influyen en la eficiencia y eficacia de cada equipo de trabajo y evaluar si se alcanzó los objetivos o no, para que el líder pueda realizar los cambios o reforzar dichos aspectos, teniendo en cuenta estas consideraciones se establecieron los objetivos siguientes:

Determinar de qué manera el clima organizacional influye en la productividad de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

Establecer como la autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

Analizar como la estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

Determinar como la recompensa se relaciona en la productividad del personal negocio de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

Analizar como la consideración y apoyo incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

El contenido del informe está estructurado en siete capítulos, de la siguiente manera:

CAPÍTULO I. Contiene el planteamiento del problema, abarcando la caracterización de la problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación e importancia y delimitación del problema de la investigación, Influencia

del clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V - Lima 2019.

CAPÍTULO II. Guarda relación con el desarrollo del marco teórico, comprendiendo los antecedentes de la investigación, teoría científica que fundamente el estudio, y el marco teórico conceptual.

CAPÍTULO III. Abarca la parte metodológica de la investigación, en la que incluye el tipo y nivel, el método y diseño de investigación, población y muestra, procedimientos de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis y procesamiento de datos.

CAPÍTULO IV. Detalla el análisis e interpretación de los resultados de la Influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Finalmente se han establecido, en los capítulos V, VI y VII las respectivas discusiones, conclusiones y recomendaciones obtenidas.

I. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se presentan los hechos que describen la problemática encontrada en la empresa, así mismo se menciona la problemática a nivel nacional e internacional similar al de la empresa en estudio. A partir de estos hechos se formuló el problema general y los específicos, así como los objetivos esperados de la investigación.

1.1. Planteamiento del problema

La Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo proporciona productos y servicios financieros en diferentes modalidades a personas naturales, y a micro y a pequeñas empresas, lo que le ha permitido posicionarse en el mercado.

Uno de los objetivos que tiene cada agencia es reducir la cartera de morosos que cada asesor de negocio maneja, entonces en base a lo visto en la figura 1, se puede decir, que los asesores no están siendo tan productivos como se espera.

En la figura 1 se puede observar las diversas agencias que conforman la zona V de la Caja Municipal Huancayo.

Zona	Agencia	Cartera Recaudaciones			Cartera Atrofica			Mora Mora	
		30 Nov 2017	Meta Meta	Diferencia	30 Nov 2017	Meta Meta	Diferencia	30 Nov 2017	Meta Meta
ZONA V	AG. ARE-CIBES	25,206,186	25,451,607	-245,421	965,456	955,168	-10,288	3.85	3.57
ZONA V	AG. AV. AMARCA-UNA	42,340,044	42,583,201	-243,157	2,147,913	1,674,970	-472,943	5.12	3.94
ZONA V	AG. CHAMPONO	14,383,317	14,152,009	231,308	300,932	299,396	-1,536	2.23	2.12
ZONA V	AG. CHISCA	37,155,142	36,607,694	547,448	2,132,411	1,782,891	-349,520	5.77	4.57
ZONA V	AG. DONACIO DEVALDES	15,157,648	15,181,070	-23,422	638,155	402,735	-235,420	4.23	2.65
ZONA V	AG. HUACHA	28,076,932	28,288,037	-211,105	1,675,275	1,405,457	-269,818	5.91	5.57
ZONA V	AG. HUAYCAN	41,138,143	40,904,637	233,506	1,400,119	1,142,614	-257,505	2.40	2.34
ZONA V	AG. JICAMARCA	12,752,823	12,563,841	-188,982	539,540	340,652	-198,888	4.25	2.63
ZONA V	AG. LIMA - ARE	40,304,825	40,193,529	111,296	1,765,312	1,667,284	-98,028	4.38	4.15
ZONA V	AG. MAMA-CAMACAYO	17,145,954	17,032,665	113,289	307,968	234,237	-73,731	1.82	1.38
ZONA V	AG. NICOÑAS DE PEROLA	16,145,901	16,390,202	-244,301	758,395	741,345	-17,050	4.94	4.53
ZONA V	AG. SAN JOSE	14,995,677	14,984,841	10,836	384,156	285,227	-98,929	2.45	1.90
ZONA V	AG. SANTA ANITA	43,568,825	43,430,567	138,258	1,692,125	1,650,407	-41,718	3.68	3.60
ZONA V	AG. SANTA CLARA	18,722,649	18,561,591	161,058	932,415	627,739	-304,676	3.74	3.38
ZONA V	ZONA V	357,875,184	344,725,501	113,149	15,291,872	13,484,757	-1,807,115	4.17	3.65

Figura 1. Colocaciones de la zona V
Fuente: CMAC Huancayo (tabla enviada por el jefe regional de la zona v)

En dicha figura se puede observar que no todas las agencias que están dentro de la zona V llegan a cumplir la meta institucional, motivo por el cual muchos

colaboradores no han logrado obtener sus incentivos, se considera que no existe un adecuado trabajo en equipo, poca solidaridad con los compañeros de trabajo, problemas con los jefes, rencillas entre compañeros, recursos (materiales) para poder realizar sus labores, lo que nos indica que debido a estas situaciones, el personal no está logrando la productividad esperada.

Así mismo, en el portal de INDEED (bolsa de trabajo) se encontró la evaluación del anterior Jefe de Marketing de la Agencia de Huancayo, y colocó en un comentario realizado el 29 de Julio del 2018 que el clima organizacional es desastroso, con poca orientación a la innovación y señaló que existía explotación al personal con respecto a los horarios y vacaciones del personal.

Según el portal “BRUNOTICIAS” en un artículo publicado el 28 de abril del 2018, indicó que más del 85% de las empresas en México tienen un clima organizacional tóxico, lo que afecta de manera directa la productividad de los diversos trabajadores, concluyendo que esta situación afecta tanto a la empresa como al colaborador.

La información encontrada en la página web llamada “Las 2 orillas” mencionó el caso EMTELCO, es un call center que se desempeña en Colombia, en el artículo se mencionó el caso de una de las trabajadoras que tuvo que dejar de laborar debido al mal clima organizacional de la empresa, al no respetarse los horarios y salario e incluso le exigían llegar a una cuota de llamadas dadas en un determinado tiempo, esta colaboradora detalló que la empresa perdió personal debido a esta situación.

A nivel nacional en el diario Gestión en el artículo titulado “Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores” menciona que en el III seminario realizado por Aptitus sobre “las nuevas tendencias en cultura y clima organizacional” se resaltó que el 81% de los peruanos considera el clima organizacional como parte fundamental para poder realizar sus tareas.

En la investigación realizada por Soria J. (2017) comenta que la Fábrica peruana Eternit, S.A. es una empresa perteneciente al grupo Etex, se menciona que a la falta de un plan de trabajo y el deterioro del clima organizacional ha hecho que

la empresa tenga que invertir más en personal y en tecnología; por ende, la productividad se vea afectada al no alcanzar lo deseado.

Ante la situación planteada se puede evidenciar que en la Caja Municipal de Ahorro y Créditos Huancayo existe la problemática similar a como ocurre a nivel internacional y nacional. Esto demuestra que existe un inadecuado trabajo en equipo, problemas de comunicación con los jefes, con los recursos para realizar las labores y falta de reconocimiento, lo que indicaría que debido a estas situaciones no se logra la productividad esperada. De acuerdo a lo expuesto, la presente investigación que se desarrolló en la zona V de la Caja Municipal Huancayo, pretende identificar los principales factores del clima Organizacional que afectan la productividad, ya que está estrechamente relacionado con los colaboradores y el desarrollo de la empresa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

PG ¿Cómo el clima organizacional influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

PE 1 ¿Cómo la autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019?

PE 2 ¿Cómo la estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019?

PE 3 ¿Cómo la recompensa se relaciona en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019?

PE 4 ¿Cómo la consideración y apoyo incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019?

1.3. Justificación del estudio.

1.3.1. Justificación práctica.

La Caja Municipal Huancayo podrá conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de los diversos asesores de negocio y los resultados, conclusiones y recomendaciones de la investigación serán entregados a los supervisores de las diversas agencias, con el propósito de servir como fuente de información para que se pueda establecer planes de acción, estrategias y políticas para que se fomente un clima organizacional que permita generar una mejor productividad entre los colaboradores de la Caja Municipal Huancayo.

1.3.2. Justificación teórica.

La investigación podrá recolectar diversos conceptos y definiciones sobre el clima organizacional y la relación que tiene con la productividad.

1.3.3. Justificación social.

La sociedad se verá beneficiada porque tendrá información actualizada acerca de las variables de estudio y la relación que existen entre ambas.

1.3.4. Justificación metodológica.

Para lograr los objetivos de la investigación se usará herramientas como el cuestionario para medir el clima organizacional, se utilizó la teoría dado por Luc Brunet.

Esto permitirá que la investigación se pueda aplicar en otras investigaciones similares.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general.

OG Determinar de qué manera el clima organizacional influye en la productividad de la Caja Municipal Huancayo de la zona V - 2019.

1.4.2. Objetivos específicos.

OE 1 Establecer como la autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

OE 2 Analizar como la estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

OE 3 Determinar como la recompensa se relaciona en la productividad del personal negocio de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

OE 4 Analizar como la consideración y apoyo incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se expone algunos de los estudios e investigaciones realizados sobre La productividad y el Clima Organizacional en nuestro país como a nivel internacional, así mismo se presenta los diferentes enfoques respecto a las características de las variables de estudio y se menciona términos importantes para la comprensión de la investigación.

2.1. Antecedentes de la Investigación.

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Serrate F. (2019) Influencia del clima organizacional en la productividad de los asesores de crédito en la empresa Compartamos Financiera sede Pacasmayo-2018 (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo, Jequetepeque, Perú.

Contempló el siguiente objetivo: Determinar la influencia del clima organizacional en la productividad de los asesores de crédito de Compartamos Financiera sede Pacasmayo en el año 2018.

Metodológicamente la investigación fue descriptiva con un diseño no experimental. La muestra fue de 29 asesores de crédito, para poder analizar los resultados se utilizó el estadístico SPSS V25 y el coeficiente de correlación de Spearman; según los resultados obtenidos el clima organizacional y la productividad, tienen una correlación positiva muy baja ($\rho = 0.246$) y altamente significativa (0.050). Por lo que el clima organizacional influye positivamente en la productividad en Compartamos Financiera sede Pacasmayo, 2018.

Moreira L. (2018) EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador (Tesis para optar el grado de académico de Doctor en ciencias Administrativas) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Tuvo como objetivo: Demostrar que el clima organizacional influye en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí. La investigación fue aplicada cuantitativa, teniendo muestras de 183 y 187 que corresponden a los profesores y personal administrativo

respectivamente. El análisis de los resultados se realizó mediante SPSS 21 y la fiabilidad mediante Alfa de Cronbach con un valor de 0.971. La correlación fue muy significativa y positiva ($r = 0.856$) lo que prueba que un mejor clima organizacional influye positivamente en la productividad laboral en las (IES) Públicas de la Provincia de Manabí.

Esquén E. y Villegas W. (2018) Clima organizacional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la Misión Nor Oriental de la ciudad de Tarapoto, 2018. (Tesis de pregrado) Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú.

El objetivo general fue Determinar de qué manera el Clima Organizacional se relaciona con la productividad laboral en los colaboradores de la Misión Nor Oriental de la Ciudad de Tarapoto, 2018. El enfoque la investigación fue cuantitativo, descriptivo y correlacional y no experimental. La muestra fueron los 80 trabajadores de la empresa. Con respecto al resultado, estos fueron analizados mediante SPSS V23 y mediante el estadístico de Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de 0.499 por lo tanto, el clima organizacional se relaciona medianamente con la productividad laboral de los trabajadores. Indicando que, a mejor clima organizacional, el nivel de productividad laboral también aumentará.

Vásquez J. (2018) El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de ciudad Eten, 2016. (Tesis de pregrado) Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú. El objetivo general de la investigación fue Determinar la influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, 2016. La metodología de la investigación fue cuantitativa, no experimental; fue realizada con una muestra de 50 trabajadores. Se utilizó el software SPSS y el coeficiente de correlación, cuyo valor fue 0.681. Los resultados que se obtuvieron indican el clima laboral influye en la productividad de manera positiva y como aporte a favor de la organización, esta investigación tuvo como objetivo el diseño de un “Plan de propuesta de mejora en el clima laboral para los trabajadores administrativos de la MDCE”

Soria J. (2017), Clima organizacional y productividad de los trabajadores de fábrica peruana Eternit (Tesis de pregrado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

La investigación tuvo el siguiente objetivo verificar de qué manera el Clima Organizacional se asocia con la productividad de los trabajadores de la Fábrica peruana Eternit.

El tipo de investigación que se realizó fue básica, no experimental porque no se manipuló ninguna variable.

En los resultados de la investigación se menciona que los encuestados fueron 120 empleados de la fábrica, la técnica que se empleó fue el coeficiente de Spearman y se obtuvo que si existe una asociación positiva y significativa entre cada una de las dimensiones del Clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la Fábrica peruana Eternit, donde el nivel de significación fue menor a 0.050 rechazando de esta manera la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Zans A. (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 grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial) Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. La investigación tuvo el objetivo de 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, en el período 2016. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con una muestra de 88 trabajadores. Entre los resultados obtenidos se menciona lo que El 54% de los encuestados considera que el ambiente laboral que prevalece la institución no estimula su productividad.

Castañeda D. (2016) Estudio del Clima Laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa “Concreteras Granizo” (Tesis de pregrado) Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. La

investigación tuvo como objetivo principal analizar la influencia del clima laboral en la productividad de los empleados de la empresa “Concreteras Granizo” ubicada al Sur de la ciudad de Quito. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, siendo la muestra de 20 colaboradores y el análisis de los datos se realizó mediante estadística descriptiva. De los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas al personal de la empresa, se observa que el clima laboral que predomina es el según Likert conocido como autoritarismo paternalista, el mismo que se caracteriza por la confianza condescendiente en los empleados, las decisiones son tomadas por la alta gerencia y se distribuyen de una manera descendente a los empleados, las recompensas son usadas como método para motivar a los trabajadores y la comunicación entre compañeros de trabajo es nula.

Batista y Lara (2016) “Análisis del clima laboral y su relación con la productividad de los empleados de la empresa Seridme CIA Se en C”. (Tesis de pregrado) Universidad de Cartagena. Cartagena de Indias, Colombia. Esta investigación tuvo como principal objetivo analizar el clima laboral y su relación con la productividad de los empleados de la empresa Seridme CIA Se en C, y de esta manera proponer mejoras que eleven el nivel de desempeño y eficiencia. La investigación es exploratoria, descriptiva-correlacional y cualitativa-cuantitativa. Como resultado se obtuvo que el clima laboral es favorable con una puntuación del 97.78% pero se evidenció la existencia de otras variables que pueden afectar de manera negativa sobre él.

Coello M. (2015) Modelo para la motivación del personal de una empresa constructora en la República de Honduras. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Planificación y Gestión en Ingeniería Civil) Universidad Politécnica de Valencia, España. La investigación tuvo los siguientes objetivos generales: Mejorar el rendimiento y calidad de los trabajos realizados por los empleados de empresas constructoras en la República de Honduras. Proporcionar un modelo que sirva de guía para altos directivos con el fin de mejorar la Motivación de sus empresas, y de esta manera mejorar la productividad de las mismas. La investigación tiene un enfoque cuantitativo. Se usó SPSS para el análisis de los resultados y entre ellos se encontró que en este caso que los individuos están directamente relacionados con la Productividad y el empeño que pongan para

realizar cualquier actividad. Se agrega que los estudios de la motivación del factor humano en el sector de la construcción de cada país representan una clave primordial para la correcta ejecución de cualquier proyecto en la industria.

Venutolo E. (2009) Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires. (Tesis Doctoral) Universidad Politécnica de Valencia, Buenos Aires, Argentina. Tuvo como principal objetivo Determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires. La investigación fue del tipo aplicada y el nivel de investigación exploratorio, descriptivo y correlacional, además se encuestó a 338. La relación de estas dos variables en este contexto fue establecida mediante una prueba estadística, la Chi cuadrada calculada ($\chi^2=134.45$) es mayor a la Chi cuadrada tabulada (9.488) con un nivel de confianza de 0.05 y 4 grados de libertad. Y se obtuvo como resultado que El clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires en un 71.30 %.

2.2. Bases teóricas de las variables.

2.2.1. Bases teóricas de la variable independiente: Clima organizacional.

2.2.1.1. Conceptos de clima organizacional.

En la actualidad, éste es un tema que despierta mucho interés y tiene gran relevancia en diversas áreas de las organizaciones.

Según Solano S. (2017) que menciona a Aguirre, M & Martínez, L. (2012) hacen referencia que el clima organizacional conlleva:

...al buen rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus integrantes se encuentran motivados, se sentirán identificados con los valores organizacionales, ocasionando el logro de los objetivos. El ambiente donde los trabajadores desempeñan su trabajo, el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos, la relación entre compañeros y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina clima Organizacional. (p.12)

Así también, se menciona a Uribe J. (2014) señaló que:

El clima organizacional y el ambiente influyen de manera considerable en la productividad, la percepción y la salud de los trabajadores. Asimismo, indica que el clima organizacional esta direccionado a la comprensión de las variables ambientales internas, que en ocasiones afecta al comportamiento de los individuos en la organización. (p.45)

Brunet (2014) menciona que:

El clima organizacional es el conjunto de características de una organización, que influye en el comportamiento de un individuo en el desempeño de sus labores. El clima dentro de una organización puede dividirse en diversos términos de estructura organizacional, tamaño de la organización, comunicación y entre otros, los que permiten formar un clima particular, lo que sería la personalidad de la organización y esta influye en el comportamiento de las personas. (pp. 12-13).

Así mismo, el autor hace mención que diferentes investigadores que han abordado la medida del clima organizacional presentan diversos tipos de dimensiones, pero hace notar que ciertas dimensiones coinciden entre sí, como se puede ver en la tabla 1.

Tabla 1.
Dimensiones del clima Organizacional

FOREHND Y GILMER	FIEDLANDER Y MARGULIES	GAVIN	LAWLER ET AL
1 Tamaño de la organización.	1 Empeño.	1 Estructura Organizacional.	1 Competencia eficacia.
2 Estructura organizacional.	2 Obstáculos o trabas.	2 Obstáculo.	2 Responsabilidad.
3 Complejidad sistemática de la organización.	3 Intimidad	3 Recompensa.	3 Nivel práctico concreto.
4 Estilo de liderazgo.	4 Espíritu de trabajo.	4 Espíritu de trabajo.	4 Riesgo.
5 Orientación de fines.	5 Actitud	5 Confianza y consideración de parte de los administradores.	5 Impulsividad.
	6 Acento puesto sobre la producción.	6 Riegos y desafíos.	
	7 Confianza		
	8 Consideración		
LIKERT	LITWIN Y STRINGER	MEYER	PAYNE ET AL
1 Métodos de mando.	1 Estructura organizacional.	1 Conformidad.	1 Tipo de organización.
2 Naturaleza de las fuerzas de motivación.	2 Responsabilidad.	2 Responsabilidad.	2 Control.
3 Naturaleza de los procesos de comunicación.	3 Recompensa.	3 Normas.	
4 Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción.	4 Riesgo.	4 Recompensa.	
5 Toma de decisiones.	5 Apoyo.	5 Calidad organizacional.	
6 Fijación de los objetivos o de las directrices.	6 Normas.	6 Espíritu de trabajo.	
7 Procesos de control.	7 Conflicto.		
8 Objetivos de resultados y de perfeccionamiento.			
PRITCHAD Y KARASICK	SCHNEIDER Y BARTLETT	STEERS	HALPIN Y CROFTS
1 Autonomía.	1 Apoyo proveniente de la dirección.	1 Estructura organizacional	1 Cohesión entre el cuerpo docente.
2 Conflicto contra	2 Interés por los nuevos empleados.	2 Refuerzo.	2 Grado de compromiso del cuerpo docente.
3 Relaciones sociales.	3 Conflicto.	3 Centralización del poder	3 Moral de grupo.
4 Estructura organizacional.	4 Independencia de los agen	4 Posibilidad de cumplimier	4 Apertura de espíritu.
5 Recompensa.	5 Satisfacción.	5 Formación y desarrollo.	5 Consideración.
6 Relaciones entre rendimiento y remuneración.	6 Estructura organizacional.	6 Seguridad contra riesgo.	6 Nivel afectivo de las relaciones con la dirección.
7 Niveles de ambición en la empresas.		7 Apertura contra rigidez.	7 Importancia de producción.
8 Estatus.		8 Estatus y moral.	
9 Flexibilidad e innovación.		9 Reconocimiento y retroalimentación.	
10 Centralización.		10 Competencia y flexibilidad organizacional.	
11 Apoyo.			

Nota: Recuperado de "El clima de trabajo en las organizaciones" Brunet (2014)

2.2.1.2. Dimensiones del clima organizacional.

Serrate F. (2019) que cita a Robbins (1996) señala que existen 3 dimensiones del clima Organizacional.

Ambiente físico. Es descrito como el lugar en la que los colaboradores se relacionan y en el que se les proporcionan los recursos necesarios para cumplir las tareas asignadas.

Ambiente Social. Está compuesto por la comunicación, personalidad de cada ser, educación y diversas cualidades, las cuales influyen en la organización y representa el ambiente en la que se relacionan los individuos.

Actitudes y valores. Se indica que debe haber aprendizaje y motivación, ya que de manera individual no son suficientes y se complementa con los valores, ya que determina el accionar de una persona ante determinadas situaciones. (p 16)

Por otro lado, Brunet (2014) señala que para evaluar el clima de una organización el número de dimensiones varían de acuerdo con el autor, pero que muchas de ellas se entrelazan teniendo aspectos comunes; también indican que las dimensiones deben trazar lo más exactamente posible la imagen del clima de una organización por esa razón, asegura que en el instrumento de medición se deben contemplar por lo menos cuatro dimensiones:

Autonomía Individual. Es el nivel en el que viven los individuos dentro del sistema, el aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio jefe y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión.

Grado de estructura que impone el puesto. Son las obligaciones impuestas a los miembros de una organización, así como la forma en la que se establecen los objetivos y se comunican al personal.

Tipo de recompensa. Que la empresa otorga a sus colaboradores, también se entiende como la remuneración.

Consideración, agradecimiento y apoyo. Son aquellos aspectos que un empleado recibe por parte de sus superiores. (p.51)

2.2.1.3. Indicadores de las dimensiones del clima organizacional.

- **Responsabilidad.** Cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible error en cosa o asunto determinado (Real Academia Española).
- **Independencia.** Entereza, firmeza de carácter (Real Academia Española).
- **Poder de decisión.** Determinación, resolución que se toma o se da en una cosa dudosa (Fernández, J., 2011, p. 284).
- **Condiciones laborales.** Estado, situación especial en que se halla alguien o algo. (Pérez, J y Merino, M., 2014)
- **Comunicación.** Trato, correspondencia entre dos o más personas (Real Academia Española).
- **Salario.** Toda retribución que percibe una persona a cambio de un servicio prestado con su trabajo (Diccionario de Administración, 2013, p.258)
- **Incentivo.** Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos (Real Academia Española).
- **Estímulo laboral.** Permite que el trabajador actúe y se comporte de una determinada manera y defina en qué dirección dirige su energía, con el fin de generar beneficios individuales y profesionales como para la organización (Arboccó, D., 2019).
- **Apoyo laboral.** Protección, auxilio o favor (Real Academia Española).

2.2.2. Bases teóricas de la variable dependiente: Productividad.

2.2.2.1. Conceptos de productividad.

Según Peceros A. que cita a Chiavenato (2009) refiere que:

La productividad es una medida del desempeño que incluye la eficiencia y la eficacia. La eficiencia es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir, hace hincapié en los medios y los procesos, mientras que la eficacia es el cumplimiento de metas y objetivos perfectamente definidos. (p.13).

Según Serrate (2018) que cita a Drucker (1981) mencionó que “la productividad significa equilibrio entre todos los factores de la producción que suministra el más elevado producto con el mínimo esfuerzo” (p. 26)

Según Paredes (2019) que cita a Leal (2010, p.1) “la productividad es la acción que los trabajadores ejercen en la producción organizacional. Por ende, se ve reflejada en la relación entre la producción obtenida y los recursos que se han utilizado” (p. 40).

Para Robbins & Judge (2013) “la productividad de los empleados es una medida de desempeño, tanto de la eficiencia como de la eficacia” (p. 28).

Soria J. (2017) que hace referencia a Bain (2011) indicó que:

La importancia de la producción radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos. Por otro lado, se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas. (p. 44)

Según las teorías descritas sobre la productividad se puede decir que, la productividad depende de la eficiencia y eficacia con que los colaboradores pueden desarrollar sus actividades, ya sea individual o de manera grupal para el logro de los objetivos.

2.2.2.2. Dimensiones de la productividad.

a) Eficiencia

Para Castañeda (2016) que cita a Fleitman (2007), “la eficiencia consiste en medir los esfuerzos requeridos para alcanzar los objetivos. Los elementos inherentes de la eficiencia son el costo, el tiempo, el uso de recursos materiales y humanos y cumplimiento con la propuesta”. (p. 78)

Gamarra G. (2017) que cita a Figuerola (2000) expresa que “la eficiencia es la capacidad para lograr un fin empleando los mejores medios posibles y está relacionado con utilizar de forma óptima los recursos para lograr los objetivos” (p. 17).

Soria J. (2017) cita a Koontz y Weihrich (2004) indicó que:

La eficiencia es la utilización correcta de los recursos disponibles. En términos generales, la eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Asimismo, representa una capacidad o cualidad importante de las empresas u organizaciones, cuyo propósito siempre es alcanzar metas, aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas. (p. 43)

b) Eficacia

Mallqui G. (2015) que cita a Kopelman (1988) indica que “la eficacia es la medida en la que se alcanzan las metas y permite elaborar definiciones de productividad adecuadas para cualquier empresa” (p.37).

Soria J. (2017) cita a Koontz y Weihrich (2004) indicó que:

La eficacia es se relaciona con el concepto de productividades y agrega una idea de expectación o deseabilidad. “Hacer lo que está bien”. Otra definición de eficacia es “obtener el efecto deseado o producir el resultado esperado”. La eficacia hace énfasis en los resultados, es decir, en hacer las cosas correctas, lograr objetivos y crear más valores. (p. 44)

2.2.2.3. Indicadores de las dimensiones de la productividad.

- **Cumplimiento de actividades.** Se hace referencia a la finalización de un plazo o de un período de tiempo para que se cumpliera algo. (Ucha, F., 2010).
- **Recursos.** Son toda clase de elementos materiales, humanos y presupuestales que pudieran ser utilizados en la programación y ejecución de las acciones programadas (Diccionario de Administración, 2013, p.244).
- **Tiempo.** Duración de las cosas sujetas a mudanza (Real Academia Española).

- **Logro de metas.** Esto implica estar convencido profundamente de que son capaces de lograr ciertas cosas (Zavala, J., 2012).
- **Objetivos.** Es lo que sirve de fin o meta para la acción; lo que hay que alcanzar, o resultado al que se apunte (Diccionario De Administración, 2013, p.214)
- **Resultados.** Efecto y consecuencia de un hecho, operación o deliberación. (Real Academia Española).

2.3. Definición de términos básicos.

Ambiente. Que rodea algo o a alguien como elemento de su entorno, conjunto de condiciones o circunstancias físicas, sociales, económicas, etc., de un lugar, una colectividad o una época (Real Academia Española).

Asesor de negocio. Es un profesional que trabaja como independiente o que pertenece a una empresa privada o estatal, que brinda el servicio de asesoramiento a emprendedores, empresarios o empresas en diversos de temas de negocio (Arturo, K., 2014).

Autonomía. Capacidad de los sujetos de derecho para establecer reglas de conducta para sí mismos y en sus relaciones con los demás dentro de los límites que la ley señala (Real Academia Española).

Caja Municipal. Son instituciones financieras que brindan servicios bancarios a los Consejos Provinciales y Distritales, así como a sus empresas municipales (Rebaja tus cuentas.com, 2019).

Estructura. Disposición o modo de estar relacionadas las distintas partes de un conjunto (Real Academia Española).

Recompensar. Es una manera eficaz de estimular a los colaboradores para que logren más altos niveles de desempeño (Montenegro, R., 2013).

Reconocimiento. Sentimiento que expresa la persona que reconoce o agradece un favor o bien recibidos (Pérez, J y Merino, M., 2014).

Sistema Financiero. El sistema financiero es el conjunto de instituciones (entidades financieras), medios (activos financieros) y mercados que hacen posible que el ahorro (dinero ocioso) de unos agentes económicos vaya a parar a manos de los demandantes de crédito (Economipedia, 2018).

III. MÉTODOS Y MATERIALES

En este capítulo se indican las hipótesis planteadas de la investigación, se define la variable dependiente e independiente de forma conceptual y operacional. Así mismo, se determina el tipo y nivel de la investigación, después se indica la población y muestra en la que se aplicó el instrumento para recolectar los datos del estudio y se mencionan los métodos que se emplearon para llevar a cabo el análisis de los datos obtenidos.

3.1. Hipótesis de la Investigación

3.1.1. Hipótesis general.

H1: El clima organizacional si influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

H0: El clima organizacional no influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas.

H1: La autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

H0: La autonomía individual no incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

H2: La estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

H0: La estructura organizacional no se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

H3: La recompensa está relacionada a la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

H0: La recompensa no está relacionada a la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

H4: La consideración y apoyo inciden en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V Lima 2019.

H0: La consideración y apoyo no inciden en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

3.2. Variables de estudio.

Variable independiente: clima organizacional.

Variable dependiente: productividad.

3.2.1. Definición Conceptual.

3.2.1.1. Variable independiente: clima organizacional.

Según Brunet (2014)

El clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que esta proyecta a los empleados; esto quiere decir que son las características de una organización y como éstas se proyectan en el comportamiento de un individuo. Así mismo, los factores que contribuyen al clima organizacional son diversos entre los investigadores; sin embargo, el autor considera como primordiales, el nivel de autonomía, grado de estructura, tipo de recompensa y la consideración, agradecimiento y apoyo (p. 12)

3.2.1.1.1. Dimensiones de la variable Clima Organizacional.

- Autonomía Individual. Esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio jefe y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión. Es decir, que los colaboradores demuestran iniciativa en sus labores.
- Grado de estructura que impone el puesto. Esta dimensión se refiere a la manera en la que los superiores establecen el método de trabajo y comunican los objetivos a los colaboradores.
- Tipo de recompensa. Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de desarrollarse dentro de la organización.

- Consideración, agradecimiento y apoyo. Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.

3.2.1.2. Variable Dependiente: productividad.

Según Robbins & Judge (2013) definen la productividad como “el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional es la organización en su conjunto. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos al menor costo” (p. 28).

3.2.1.2.1. Dimensiones de la productividad.

- Eficiencia. Grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores.
- Eficacia. Grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo.

3.2.2. Definición operacional.

3.2.2.1. Variable independiente: clima organizacional.

La variable clima organizacional se mide primordialmente considerando el nivel de autonomía individual, el grado de estructura, el tipo de recompensa, consideración, agradecimiento y apoyo, como se aprecia en la tabla 2.

3.2.2.1.1. Dimensiones de clima organizacional.

- Autonomía Individual, se determina teniendo en cuenta la responsabilidad, independencia y poder de decisión de cada colaborador.
- Grado de estructura que impone el puesto, se considera las condiciones laborales y la comunicación como factor de medición para esta dimensión.
- Tipo de recompensa, se cuenta con los salarios e incentivos que están en relación con el trabajo realizado.
- Consideración, agradecimiento y apoyo, están relacionados al estímulo laboral y apoyo laboral que los colaboradores perciben.

3.2.2.2. Variable dependiente: productividad.

La variable productividad se estima teniendo en cuenta los factores de la eficiencia y eficacia con la que una empresa logra sus metas. como se aprecia en la tabla 2.

3.2.2.2.1. Dimensiones de productividad.

- Eficiencia, evalúa el cumplimiento de actividades, los recursos utilizados y el tiempo que se emplea para obtener un producto terminado.
- Eficacia, se evalúa a través de logro de metas, los resultados obtenidos y los objetivos propuestos por la organización.

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de las variables de estudio

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
Clima Organizacional	Autonomía Individual	Responsabilidad	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces si, a veces no (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
		Independencia	
		Poder de decisión	
	Grado de estructura	Condiciones laborales	
		Comunicación	
	Tipo de Recompensa	Salario	
		Incentivos	
	Consideración, agradecimiento y apoyo	Estimulo laboral	
Apoyo laboral			
Productividad	Eficiencia	Cumplimiento de actividades	Siempre (5)
		Recursos	Casi siempre (4)
		Tiempo	A veces si, a veces no (3)
	Eficacia	Logro de metas	Casi nunca (2)
		Resultados	Nunca (1)
		Objetivos	

3.3. Tipo y nivel de la investigación.

3.3.1. Tipo de investigación.

El tipo de esta investigación es aplicada debido a que está relacionada con la aplicación de conocimientos previos, que brinda como resultados una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad (Murillo, 2008, como se citó en Vargas, Z, 2009).

Enfoque cuantitativo porque permite recopilar y analizar datos, que en adelante probaran las hipótesis establecidas en la presente investigación.

Es por ello, que la actitud y el comportamiento del personal de la caja Huancayo en su ámbito laboral nos proporcionaran resultados basados en la realidad.

3.3.2. Nivel de investigación.

Hernández R., Hernández C., Baptista P. (2014) señalan que el nivel de investigación descriptiva busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población (p.92).

En este sentido, el nivel de investigación de este estudio es correlacional-descriptiva porque reunió información sobre la influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la Caja Municipal Caja Huancayo.

3.4. Diseño de la investigación.

La presente investigación es no experimental- transversal, ya que no se manipularon ninguna de las variables, estas se observaron y la medición fue analizada en el estado que se encontraban.

Hernández S., Hernández C., Baptista 2014 afirmaron que:

La investigación no experimental se realiza sin manipular las variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para luego poder analizarlos. Así mismo el diseño de investigación transversal recolecta datos en un momento determinado, como si se tomara una fotografía. (p. 152)

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población.

Tamayo, M. (2012) como se citó en Moreno, E. (2013) indica que la población es estudiada en su totalidad, donde están integradas los análisis que deberán cuantificarse posteriormente por un determinado estudio de investigación.

La población en la que se aplicó el instrumento para la investigación son los asesores de negocio del área de crédito de la Caja de Ahorro y Crédito Huancayo de la zona V, los cuales tienen un rango de edad de 20 a 45 años, de ambos sexos y en su totalidad son 201 asesores, como lo podemos visualizar en las tablas 2 y 3.

Tabla 3.

Cantidad de asesores de negocio de la zona V

NÚMERO DE ASESOR FORMACIÓN		NÚMERO DE ASESORES JUNOR		NÚMERO DE ASESORES SENIOR	
F1	F2	J1	J2	S1	S2
56	32	39	33	23	18

Tabla 4.

Cantidad de asesores de negocio de la zona V continuación

NÚMERO DE ASESOR FORMACION	NÚMERO DE ASESORES JUNOR	NÚMERO DE ASESORES SENIOR	TOTAL
88	72	41	201

3.5.2. Muestra.

Hernández R., Hernández C., Baptista P. (2014) señalan que la muestra es el subgrupo representativo de toda una población en las cuales el investigador recolecta datos, que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión. (p.173)

La muestra es censal, porque se trabajó con toda la población. Por lo tanto, no se necesita la aplicación de la fórmula de muestreo; dicha muestra nos brindara

un aspecto más amplio para analizar, evaluar y definir mejor nuestras teorías planteadas por autores.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

López, P, Fachelli, S. (2015) indica que: “La encuesta es una técnica destinada a obtener datos; es la herramienta más utilizada en la investigación de ciencias sociales”. (p. 5)

En el presente trabajo de investigación se aplicó la encuesta para recopilar los datos de las variables en estudio.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos.

Hernández R., Hernández C., Baptista P. (2014) indica que un cuestionario es un conjunto de preguntas relacionada a una o más variables que el investigador pueda medir (p. 217).

En la investigación utilizamos de instrumento de recolección de datos el cuestionario que estuvo compuesto por 30 preguntas, dirigidas a la variable independiente (17 ítems) e dependiente (13 ítems) las cuales fueron valoradas en escala de Likert.

- (1) Nunca
- (2) Casi nunca.
- (3) A veces si, a veces no.
- (4) Casi siempre.
- (5) Siempre

3.7. Métodos de análisis de datos

Para procesar la información obtenida mediante la técnica de la encuesta se hizo uso de estadística descriptiva (media, moda, desviación, asimetría y curtosis). Además, para completar el análisis del estudio se realizó mediante la estadística inferencial para las pruebas de hipótesis (Wilcoxon. distribución de T, Diagrama de

cajas y bigotes. Kolmogorov). También se usó para el procesamiento de datos Excel, minitab, statgraphics.

3.8. Aspectos éticos.

El presente trabajo de investigación se desarrolló utilizando la encuesta, la cual no representó ningún riesgo a la confidencialidad de los datos obtenidos de los colaboradores de la Caja Municipal Huancayo, así mismo no se modificó la conducta de las personas que participaron de la encuesta; por esa razón la investigación no requiere de una aprobación ética.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos, luego de procesar los datos; para contrastar cada una de las hipótesis planteadas en esta investigación. Se realizaron análisis de validez y confiabilidad para fines de recolección de datos de las variables del Clima Organizacional y Productividad. Del mismo modo, se realizaron los análisis de correlación a fin de determinar si existen correlaciones estadísticamente significativas entre ambas variables, Para la interpretación de resultados se trabajó con un nivel de significancia de .05. Los resultados son válidos para la muestra estudiada.

4.1. Resultados de la validación del instrumento

4.1.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

a) Instrumentos de la investigación.

Para la recopilación de datos durante el proceso de investigación, se han consultados diversas teorías, a través de libros, páginas web, revistas y tesis que tienen una similitud con la problemática planteada.

Así mismo, se usó la técnica de la encuesta que fue aplicada en la tercera semana de febrero del presente año, en la que los 201 colaboradores de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la zona V respondieron el cuestionario sobre la Influencia del Clima Organizacional en la Productividad.

b) Validez de los instrumentos.

El instrumento sobre la medición en la tesis Influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V; los que fueron sometido a la validación de contenidos a través del juicio de expertos, utilizándose el formato de evaluación de los ítems en tabla de Evaluación de Instrumentos por expertos, el cual tuvo el resultado que se detalla a continuación.

Los expertos que participaron en la validación de contenidos fueron los profesores: Dr. Edmundo Gonzales Zavaleta y el Mg. Percy Suarez Ymbertis, con

el siguiente resultado detallado en la tabla 5:

Tabla 5.
Validación de expertos

	EXPERTO	PROMEDIO DE VALIDACION
Asesor Metodologico	Dr.Edmundo Gonzales Zavaleta	Aplicar sin correccion
Asesor Tematico	Mg. Percy Suarez Ymbertis	Aplicar sin correccion

a) La confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad de la prueba de la Influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V, a los que se aplicó la encuesta y luego, se analizó la confiabilidad de los ítems, correspondiente a los ítems de prueba, y luego se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach, mediante la varianza de los ítems y la varianza de puntaje total, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: número de preguntas o ítems

S_i^2 : suma de varianzas de cada ítem

S_T^2 : varianza del total de filas (puntaje total de los jueces)

Cuanto menor sea la variabilidad de respuesta, es decir haya homogeneidad en la respuesta de cada ítem, mayor será el alfa de Cronbach. Para la prueba piloto se seleccionó 50 trabajadores en la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V, con el fin de analizar la confiabilidad de los instrumentos y los resultados obtenidos.

Tabla 6.

Suma de las Validaciones para el clima organizacional

Validez	Coefficiente
Validez de contenido	0,997
Validez de criterio	0,998
Validez de constructo	0.998
Validez	0,998

Los resultados mostrados en tabla anterior nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

Tabla 7.

Suma de las Validaciones de la Productividad

Validez	Coefficiente
Validez de contenido	0,998
Validez de criterio	0,998
Validez de constructo	0,996
Validez	0,997

Los resultados mostrados en tabla anterior nos permiten concluir que los instrumentos son confiables.

4.2. Resultados de la Estadística Descriptiva

4.2.1. Estadística descriptiva de la condición de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo de la zona V.

En la figura 2 se observa que el 59% de los encuestados son de sexo femenino mientras que un 49% son de sexo masculino siendo un total de 201 encuestados.

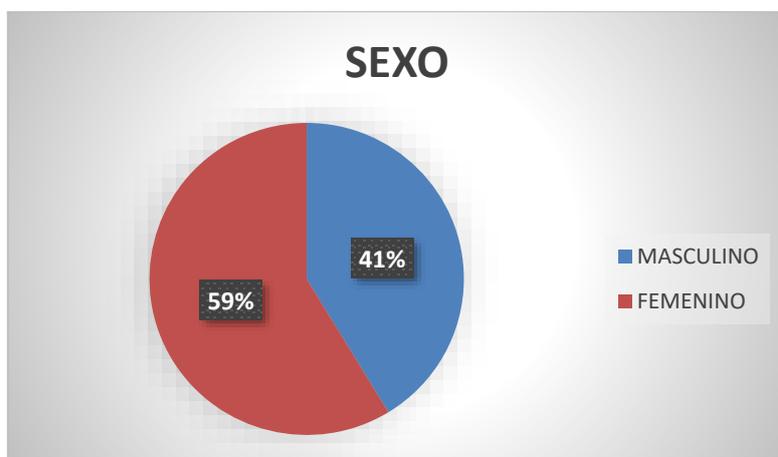


Figura 2. Resultados del género de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V

En la figura 3 se obtuvo como resultado que el 62% de los encuestados se encuentran en la edad de 26 -40 años siendo mayor el rango de edad de los trabajadores de la caja municipal de ahorro y crédito Huancayo, mientras que el 23% de los encuestados está en la edad de 40-60 años; así mismo un 12 % de los encuestados se encuentran en el rango de edad de >20 a 25 años y un 3 % de los encuestados está en el rango de edad de <60 años.

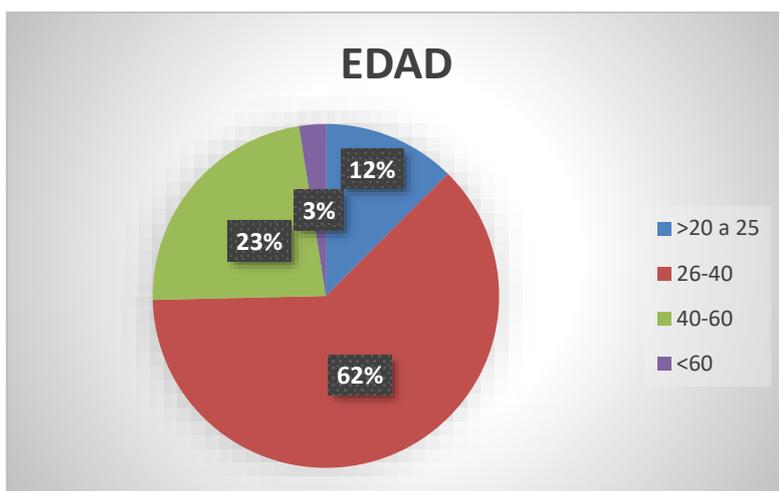


Figura 3. Resultados de la edad de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V

En la figura 4 se observa que el nivel de estudios de los encuestados tiene una representatividad del 59% que son universitarios siendo este nivel de estudio más relevante dentro de la empresa; también se observa que un 35% de los encuestados tienen estudios técnicos, siendo este el segundo nivel de estudios, así mismo como tercer nivel de estudio tenemos un 6% de representatividad de los encuestados con postgrado.

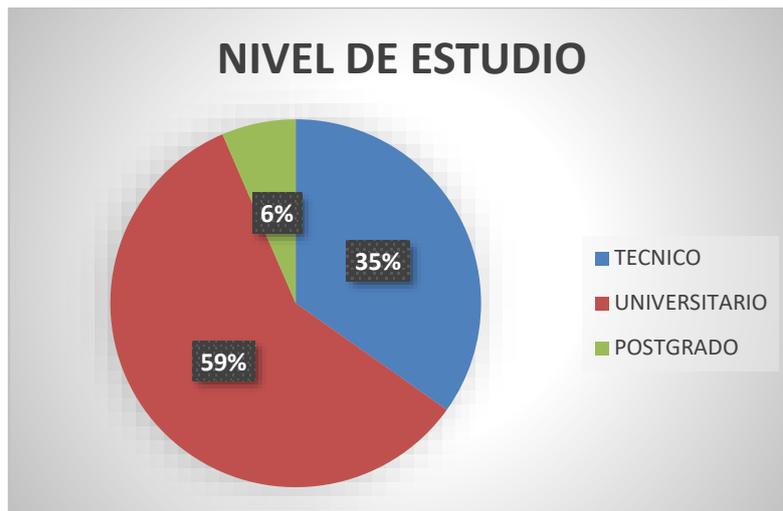


Figura 4. Resultados del nivel de estudio de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V

En la figura 5 se obtuvo como resultados que el tiempo de labor de los trabajadores de la caja municipal ahorro y crédito Huancayo tiene como rango predominante de 1 a 3 años con una representatividad de un 35%; de la misma manera el rango de 4 a 5 años tiene un 27 % de representatividad en los encuestados, también se obtuvo que el rango de < 5 año como tiempo de labor tiene un porcentaje del 21% de los encuestados; por ultimo un 17% de los encuestados tiene como tiempo de labor > 1 año.

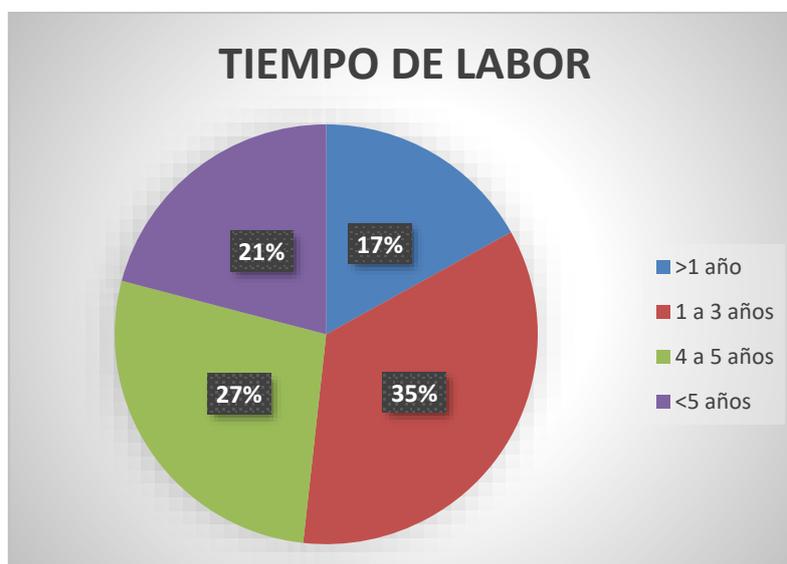


Figura 5. Resultados del tiempo de labor de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V

4.2.2. Estadística descriptiva de la variable independiente: clima organizacional.

4.2.2.1. Dimensión: autonomía individual.

Ítem 1. En el desempeño de sus tareas cumple con las obligaciones asignadas.

Tabla 8.
Resultados del ítem 1

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	0%
A veces si a veces no	17	8%
Casi siempre	104	52%
Siempre	79	39%
Total	201	100%

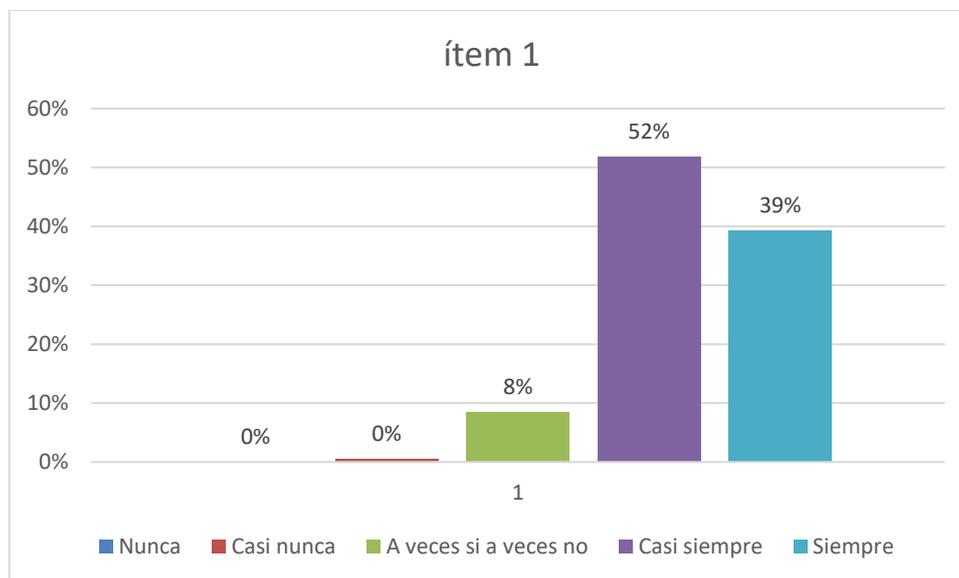


Figura 6. Gráfico de resultados del ítem 1

Tabla 9.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 1

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 1	201	0	4,2985	0,0452	0,6407	0,4104	14,90	864,0000	3796,0000
Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curto sis
ítem 1	2,0000	4,0000	4,0000	5,0000	5,0000	4	104	-0,48	-0,10

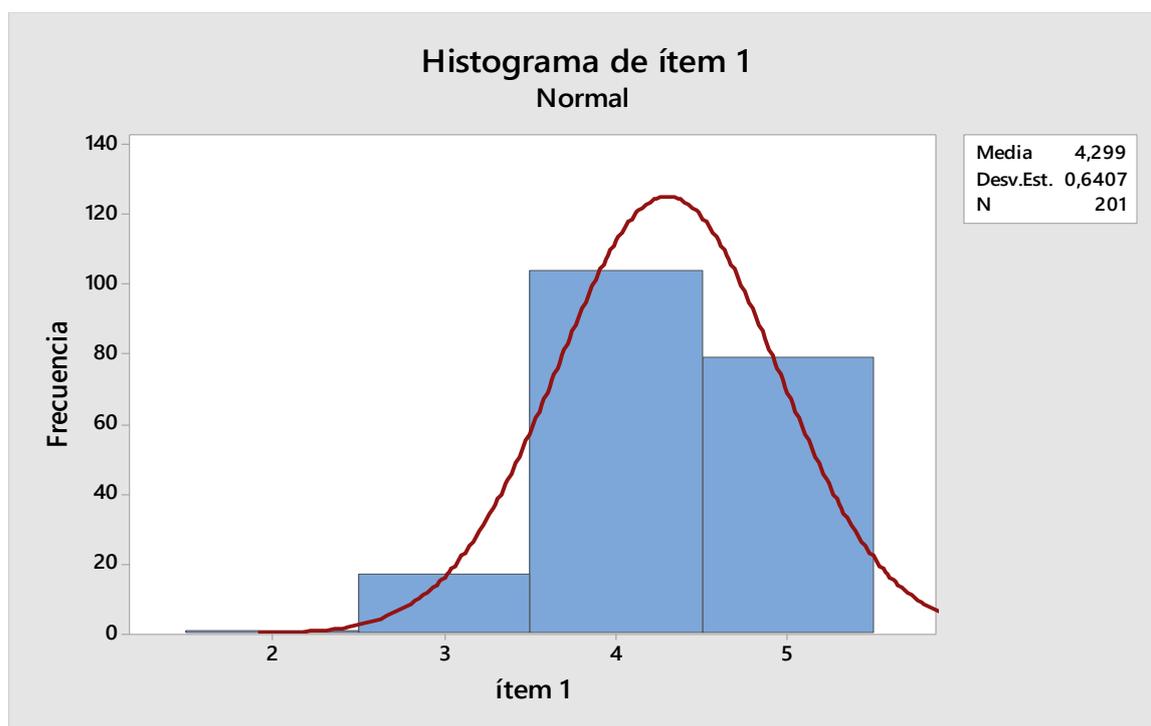


Figura 7. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 1

De los 201 encuestados en las figuras 6,7; y las tablas 8 y 9, se observa que 104 colaboradores de CMAC Huancayo indicaron que casi siempre al desempeñar sus tareas cumplen con las obligaciones asignadas, mientras que 17 colaboradores indican que a veces sí y a veces no desempeñan las tareas asignadas. Variable independiente, Clima organizacional y su dimensión como su indicador tienen la misma tendencia que lo indicado por los investigadores Coello (2015), Colque (2018), Esquén y Villegas (2018) y Jáuregui (2018).

Ítem 2. Cumple de manera responsable al evaluar el crédito de un cliente.

Tabla 10.
Resultados del ítem 2

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	2%
A veces si a veces no	34	17%
Casi siempre	49	24%
Siempre	113	56%
Total	201	100%

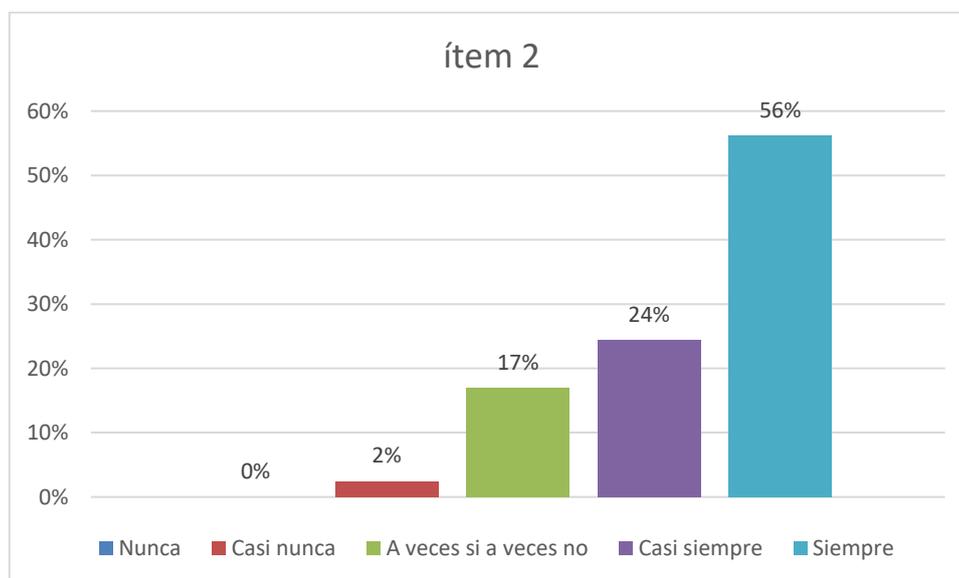


Figura 8. Gráfico de resultados del ítem 2

Tabla 11.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 2

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 2	201	0	4,3433	0,0597	0,8465	0,7166	19,49	873,0000	3935,0000
Variabl e	Mínim o	Q1	Median a	Q3	Máxim o	Mod o	N para moda	Asimetrí a	Curtosi s
ítem 2	2,0000	4,0000	5,0000	5,0000	5,0000	5	113	-0,97	-0,20

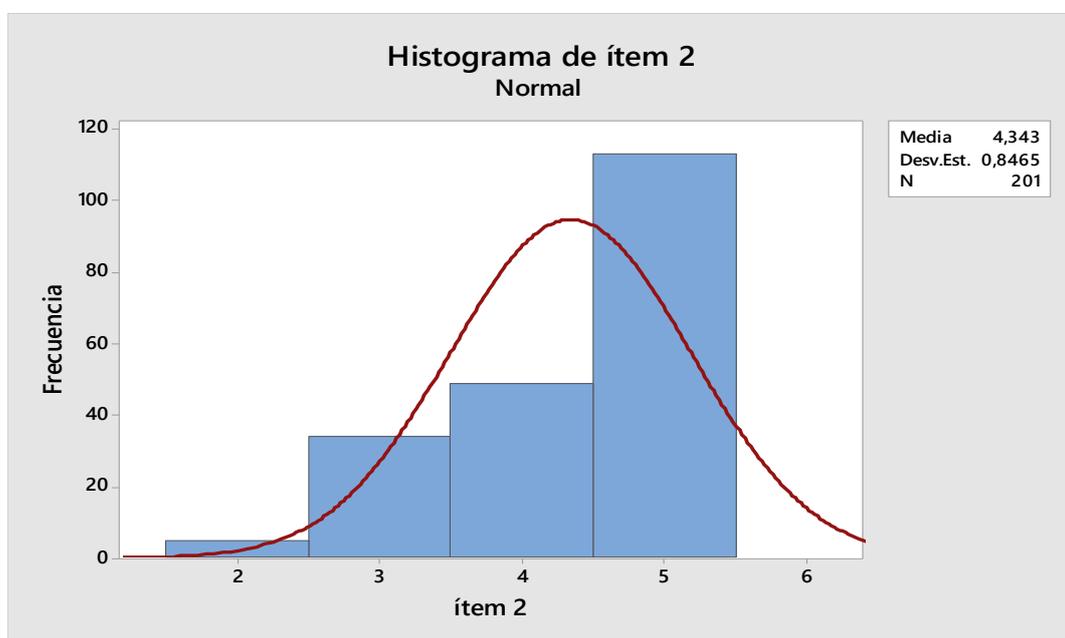


Figura 9. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 2

Con respecto a la manera responsable al evaluar el crédito de un cliente en las figuras 8 y 9, tablas 10 y 11, se indica que 113 colaboradores lo realizan siempre; asiendo que la cantidad de reclamos por parte de los clientes sea menor y de esta manera no afecte la productividad del asesor de créditos; sin embargo, solo 5 colaboradores señalan que casi nunca lo realizan de dicha manera. Variable independiente, Clima organizacional y su dimensión como su indicador tienen la misma tendencia que lo indicado por los investigadores Esquén y Villegas (2018) y Jáuregui (2018).

Ítem 3. Necesita que su administrador le indique lo que debe realizar al evaluar un crédito.

Tabla 12.
Resultados del ítem 3

	Fa	%
Nunca	24	12%
Casi nunca	45	22%
A veces si a veces no	82	41%
Casi siempre	38	19%
Siempre	12	6%
Total	201	100%

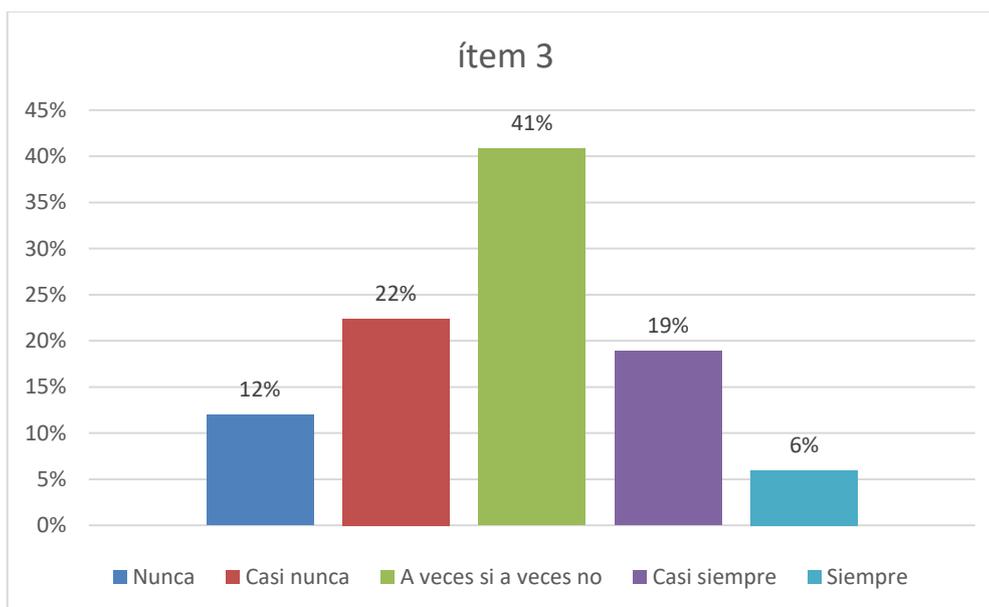


Figura 10. Gráfico de resultados del ítem 3

Tabla 13.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 3

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 3	201	0	2,8458	0,0743	1,0541	1,1111	37,04	572,0000	1850,0000

Variabl e	Mínim o	Q1	Median a	Q3	Máxim o	Mod o	N para moda	Asimetrí a	Curtosi s
ítem 3	1,0000	2,0000	3,0000	3,5000	5,0000	3	82	0,00	-0,43

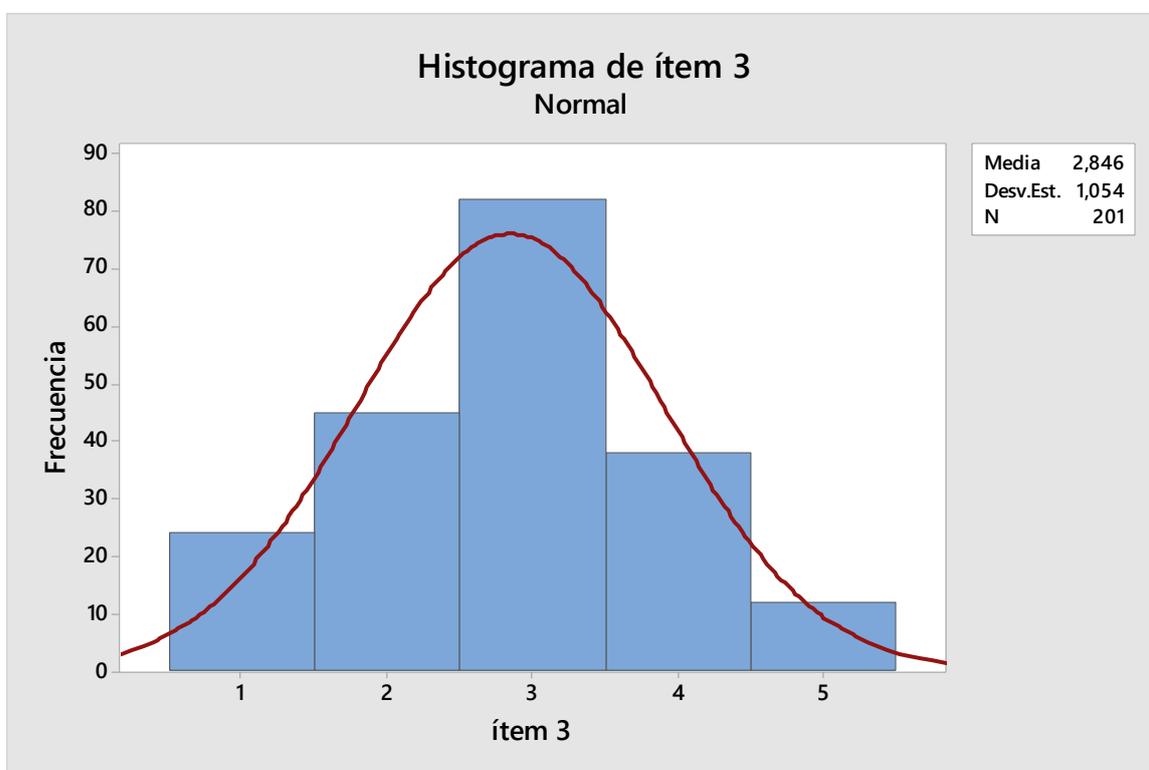


Figura 11. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 3

En las figuras 10 y 11, tablas 12 y 13 con respecto a la Variable independiente, Clima organizacional y su dimensión como su indicador tienen la misma tendencia que lo indicado por los investigadores Coello (2015), Colque (2018), Esquén y Villegas (2018) y Jáuregui (2018).

Ítem 4. Tiene la suficiente autonomía para realizar la propuesta de crédito ante su administrador.

Tabla 14.
Resultados del ítem 4

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	15	7%
A veces si a veces no	45	22%
Casi siempre	97	48%
Siempre	44	22%
Total	201	100%

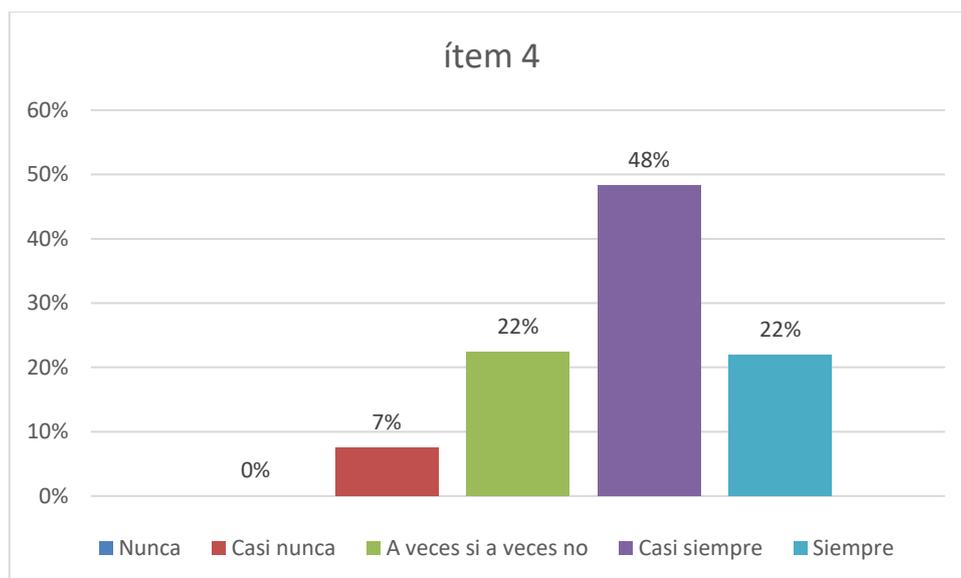


Figura 12. Gráfico de resultados del ítem 4

Tabla 15.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 4

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 4	201	0	3,8458	0,0599	0,8492	0,7211	22,08	773,0000	3117,0000

Variabl e	Mínim o	Q1	Median a	Q3	Máxim o	Mod o	N para moda	Asimetrí a	Curtosi s
ítem 4	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	97	-0,44	-0,32

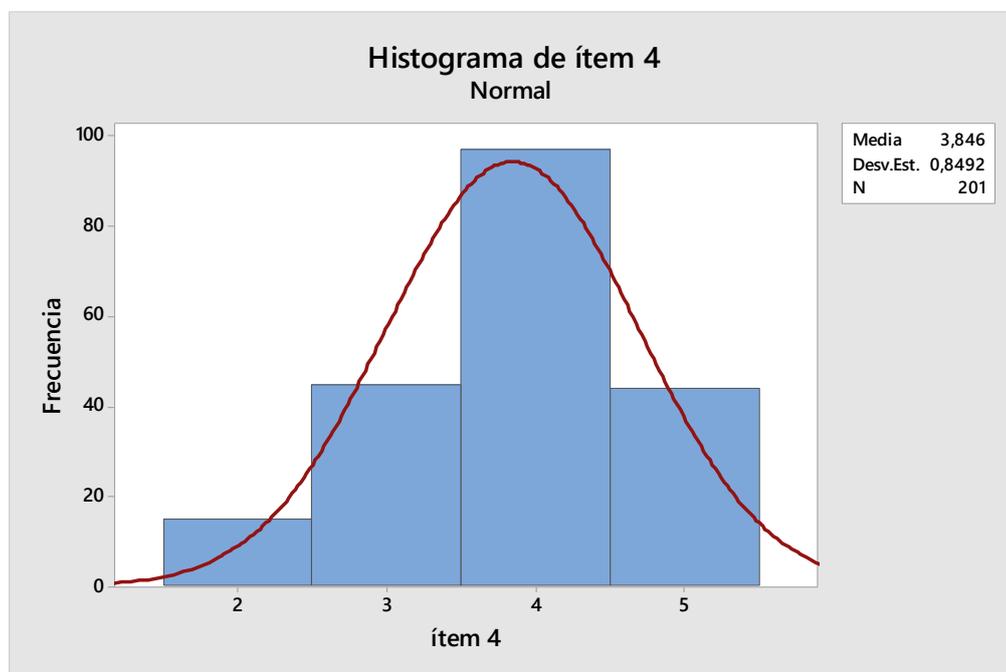


Figura 13. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 4

En las figuras 12 y 13, tablas 15 y 16, se observa que 97 colaboradores casi siempre tienen la suficiente autonomía para realizar la propuesta de crédito ante su administrador; sin embargo 15 colaboradores casi nunca señalan que no tienen la misma autonomía ante su administrador. Variable independiente, Clima organizacional y su dimensión como su indicador tienen la misma tendencia que lo indicado por los investigadores Coello (2015), Colque (2018), Esquén y Villegas (2018) y Jáuregui (2018).

Ítem 5. El administrador involucra a los colaboradores en la toma de decisiones que promueven la productividad en la colocación de créditos.

Tabla 16.
Resultados del ítem 5

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	10	5%
A veces si a veces no	43	21%
Casi siempre	91	45%
Siempre	57	28%
Total	201	100%

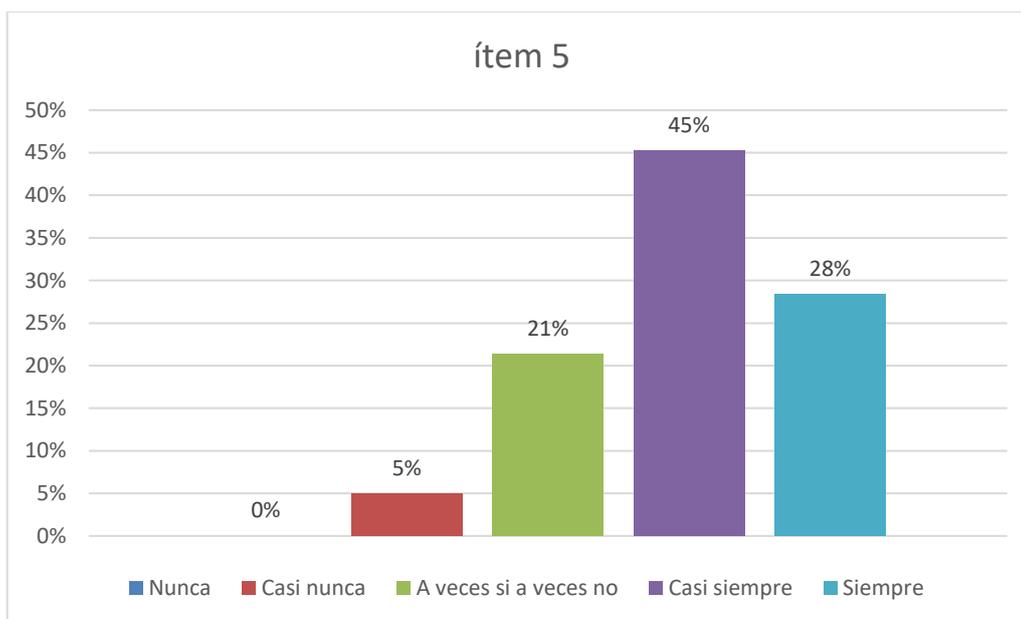


Figura 14. Gráfico de resultados del ítem 5

Tabla 17.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 5

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 5	201	0	3,9701	0,0590	0,8361	0,6991	21,06	798,0000	3308,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 5	2,0000	3,0000	4,0000	5,0000	5,0000	4	91	-0,46	-0,38

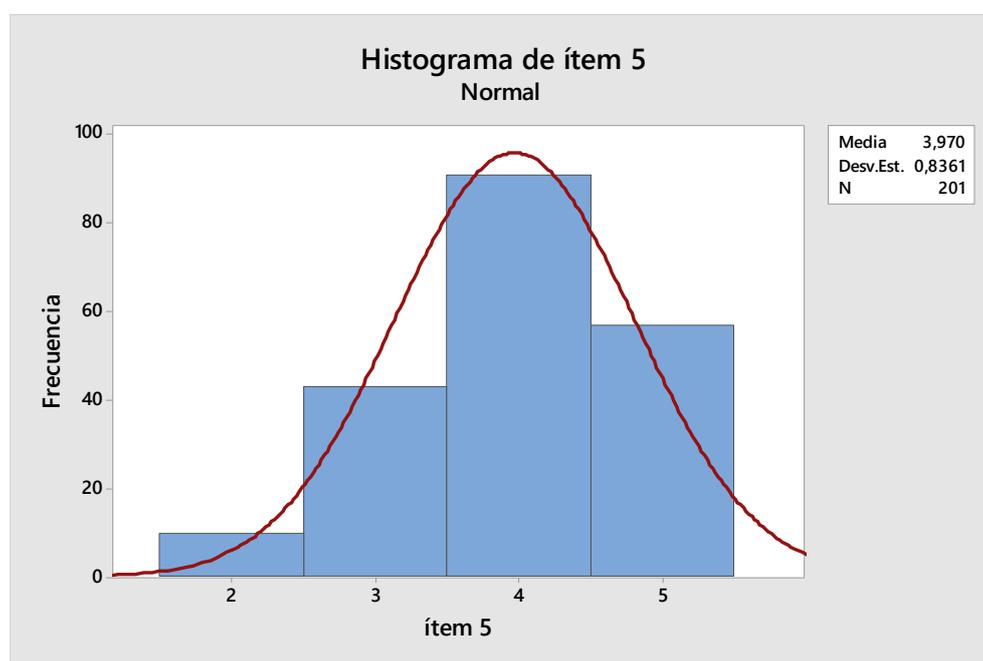


Figura 15. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 5

De los 201 colaboradores encuestados en las figuras 14 y 15 se observa que 91 de ellos señalan que casi siempre y 57 indican que siempre el administrador involucra a los colaboradores en la toma de decisiones que promueven la productividad en la colocación de créditos. Moreira (2018), Serrate (2019), Soria (2017), Vásquez (2018) y Venutolo (2009); indican que esta dimensión tiene la misma tendencia en sus indicadores de la Influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 6. Solicitan su opinión para la solución de un problema al recuperar un crédito.

Tabla 18.
Resultados del ítem 6

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	8	4%
A veces si a veces no	70	35%
Casi siempre	98	49%
Siempre	25	12%
Total	201	100%

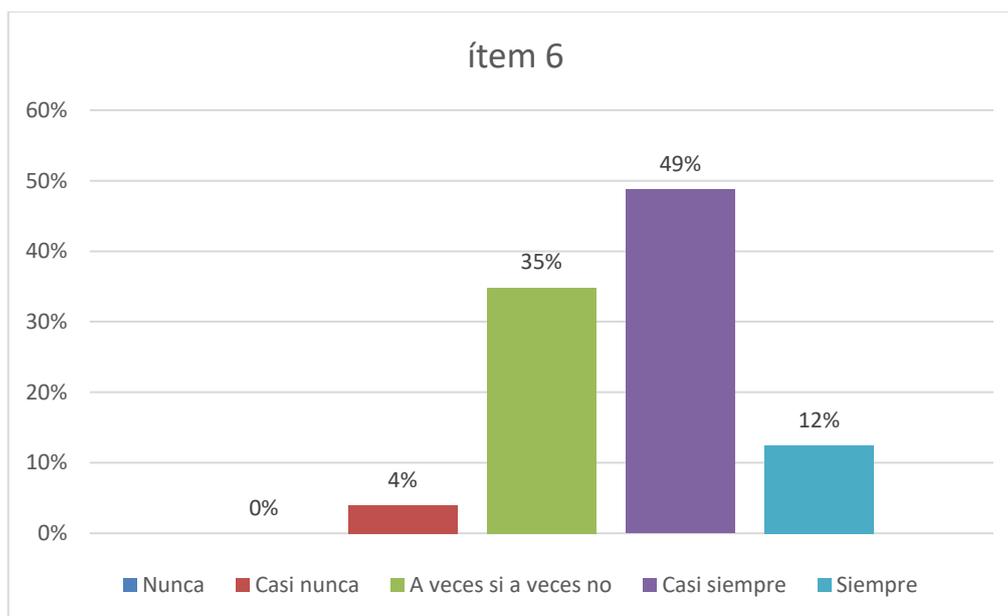


Figura 16. Gráfico de resultados del ítem 6

Tabla 19.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 6

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 6	201	0	3,6965	0,0519	0,7365	0,5424	19,92	743,0000	2855,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 6	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	98	-0,06	-0,32

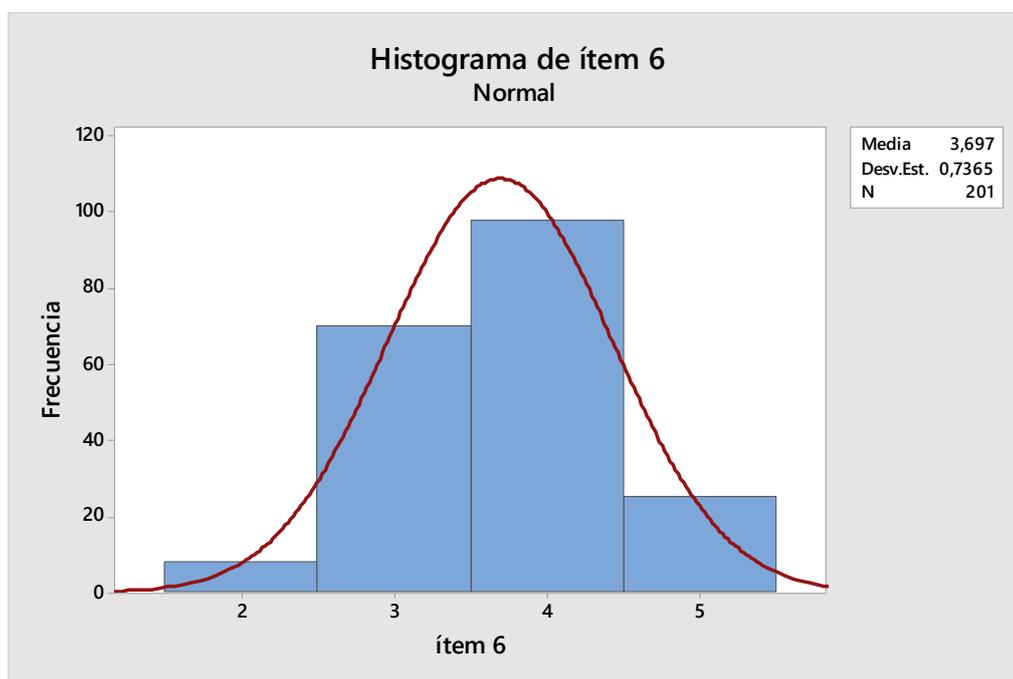


Figura 17. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 6

En las figuras 16 y 17, tablas 18 y 19 con respecto a la de los 201 colaboradores encuestados 98 colaboradores indican que casi siempre se solicita su opinión para la solución de un problema al recuperar un crédito, mientras que 8 colaboradores indican que casi nunca solicitan su opinión. Soria (2017), Vásquez (2018) y Venutolo (2009); indican que esta dimensión tiene la misma tendencia en sus indicadores de la Influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

4.2.2.2. Dimensión: estructura organizacional.

Ítem 7. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de evaluación y recuperación de créditos.

Tabla 20.
Resultados del ítem 7

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	1%
A veces si a veces no	45	22%
Casi siempre	128	64%
Siempre	26	13%
Total	201	100%

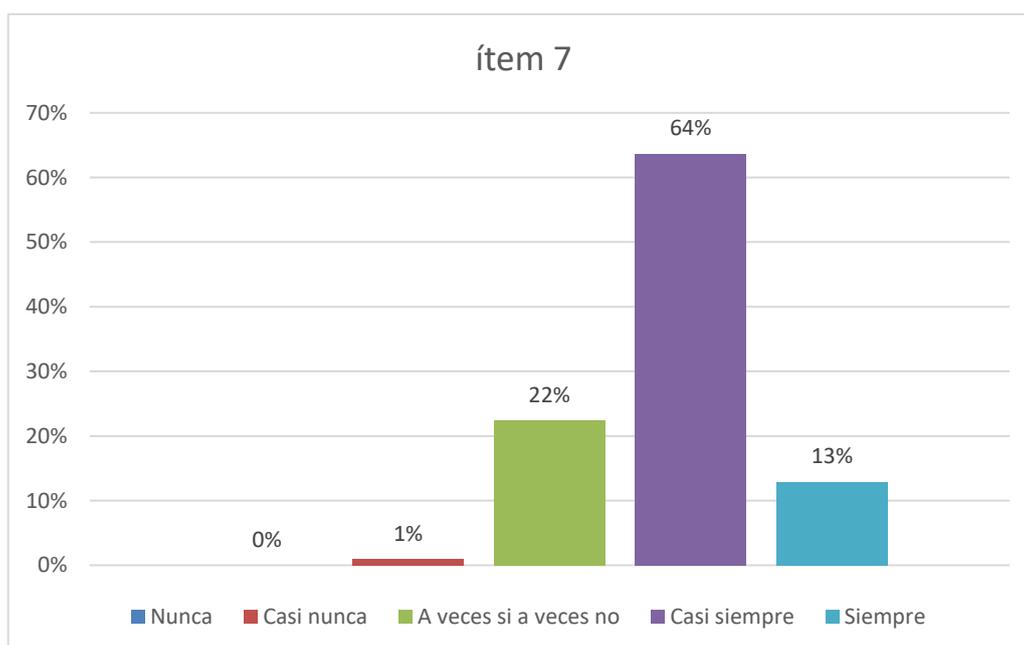
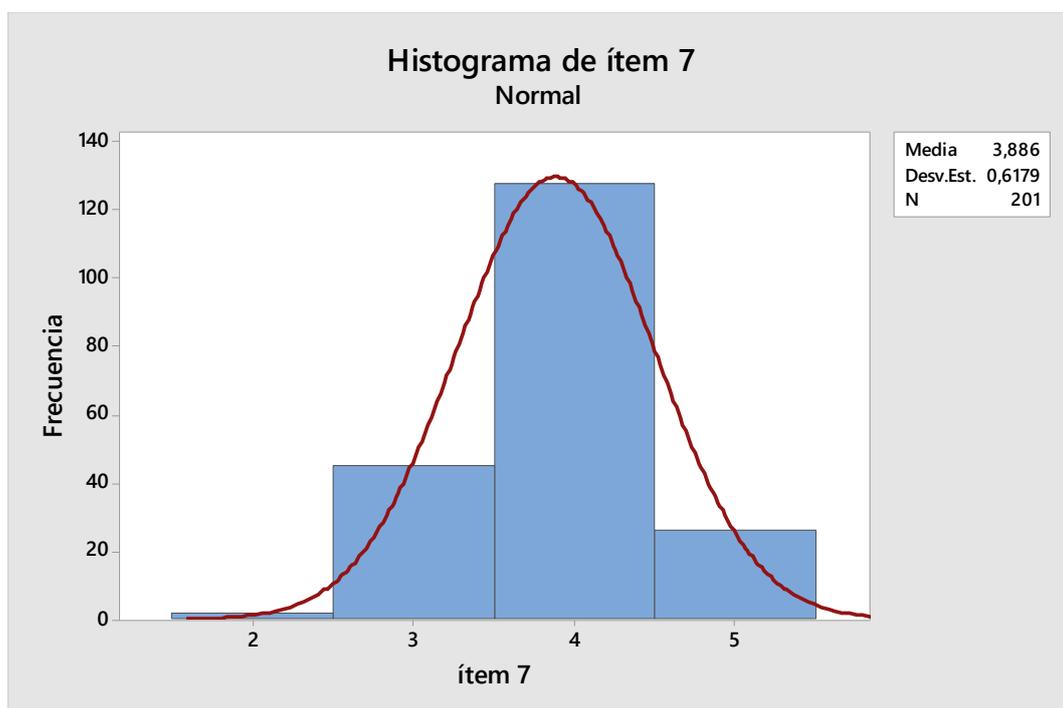


Figura 18. Gráfico de resultados del ítem 7

Tabla 21.*Resultados estadísticos descriptivos del ítem 7*

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 7	201	0	3,8856	0,0436	0,6179	0,3818	15,90	781,0000	3111,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 7	2,0000	4,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	128	-0,18	0,24

**Figura 19.** Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 7

En las figuras 18 y 19, tablas 20 y 21 con respecto a la nos muestra que 128 colaboradores señalan que casi siempre en CMAC Huancayo se mejoran continuamente los métodos de evaluación y recuperación de créditos y solo 2 colaboradores señalaron que casi nunca se mejora continuamente dichos métodos. Moreira (2018), Serrate (2019), Soria (2017), Vásquez (2018) y Venutolo (2009); indican que esta dimensión tiene la misma tendencia en sus indicadores de la Influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 8. Toma decisiones en caso de que el administrador no se encuentre respecto a los créditos a evaluar.

Tabla 22.
Resultados del ítem 8

	Fa	%
Nunca	4	2%
Casi nunca	5	2%
A veces si a veces no	68	34%
Casi siempre	98	49%
Siempre	26	13%
Total	201	100%

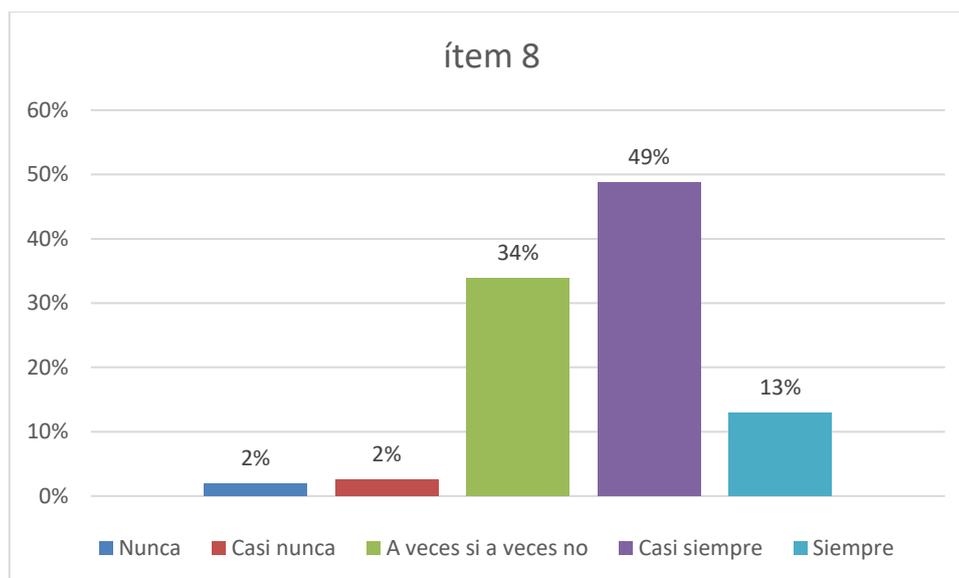


Figura 20. Gráfico de resultados del ítem 8

Tabla 23.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 8

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 8	201	0	3,6816	0,0568	0,8051	0,6481	21,87	740,0000	2854,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 8	1,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	98	-0,58	1,14

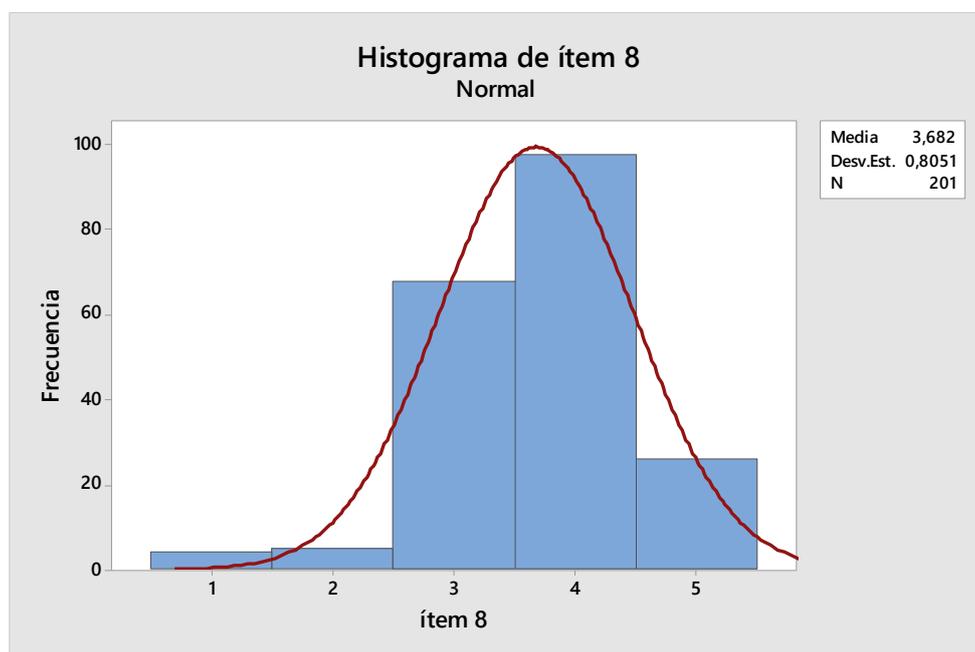


Figura 21. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 8

En las figuras 20 y 21, tablas 22 y 23 con respecto a la, 98 colaboradores indican que toman decisiones en caso de que el administrador no se encuentre respecto a los créditos a evaluar; así mismo 4 colaboradores indican que nunca toman decisiones en caso el administrador no se encuentre. Moreira (2018), Serrate (2019) y Venutolo (2009); indican que esta dimensión tiene la misma tendencia en sus indicadores de la Influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 9. Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía.

Tabla 24.
Resultados del ítem 9

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	2%
A veces si a veces no	68	34%
Casi siempre	107	53%
Siempre	21	10%
Total	201	100%

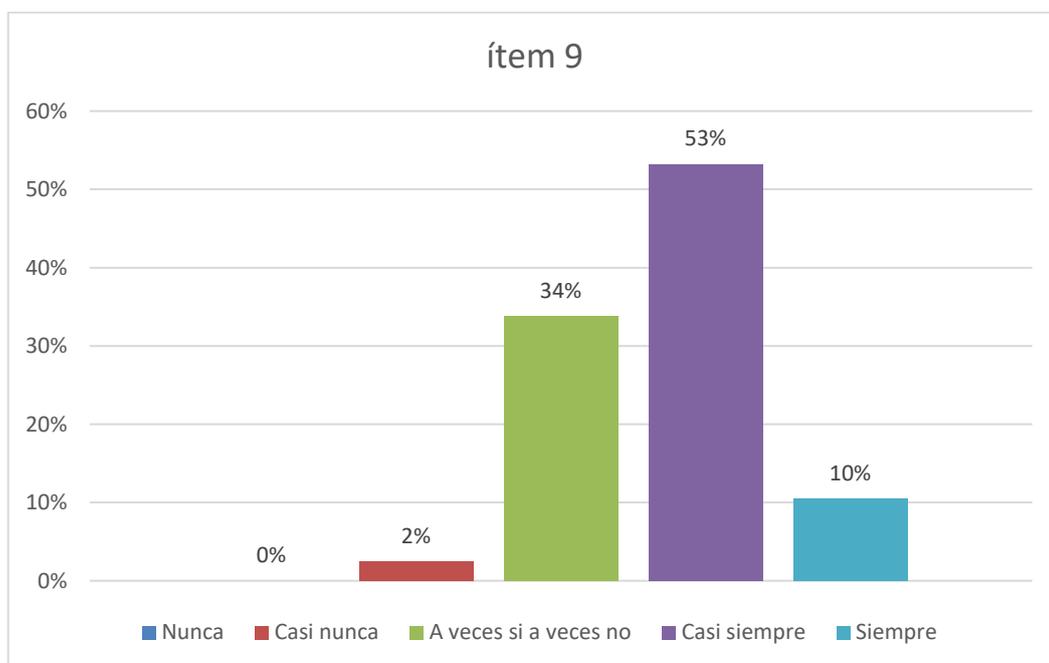


Figura 22. Gráfico de resultados del ítem 9

Tabla 25.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 9

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 9	201	0	3,7164	0,0481	0,6813	0,4642	18,33	747,0000	2869,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 9	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	107	-0,05	-0,20

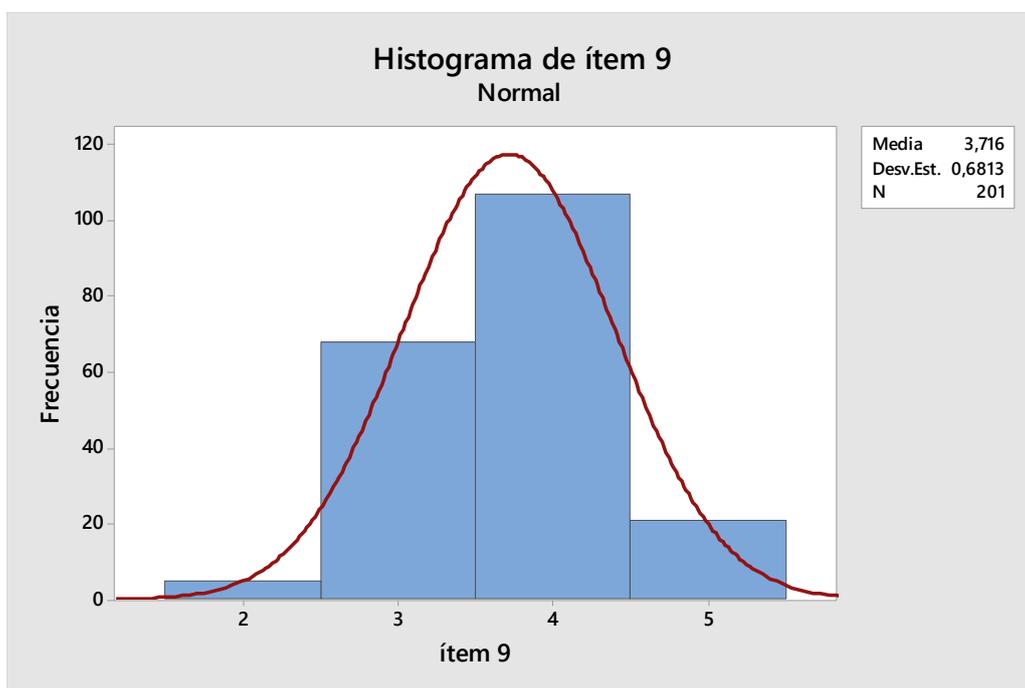


Figura 23. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 9

En las figuras 22 y 23, tablas 24 y 25 con respecto a la, se muestra que 107 colaboradores indican que casi siempre es posible la interacción con personas de mayor jerarquía; mientras que 5 colaboradores indican que casi nunca se da esta interacción. Moreira (2018), Serrate (2019), Soria (2017), Vásquez (2018) y Venutolo (2009); indican que esta dimensión tiene la misma tendencia en sus indicadores de la Influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 10. En el grupo de trabajo la información fluye adecuadamente para realizar una propuesta de crédito.

Tabla 26.
Resultados del ítem 10

	Fa	%
Nunca	1	0%
Casi nunca	4	2%
A veces si a veces no	44	22%
Casi siempre	120	60%
Siempre	32	16%
Total	201	100%

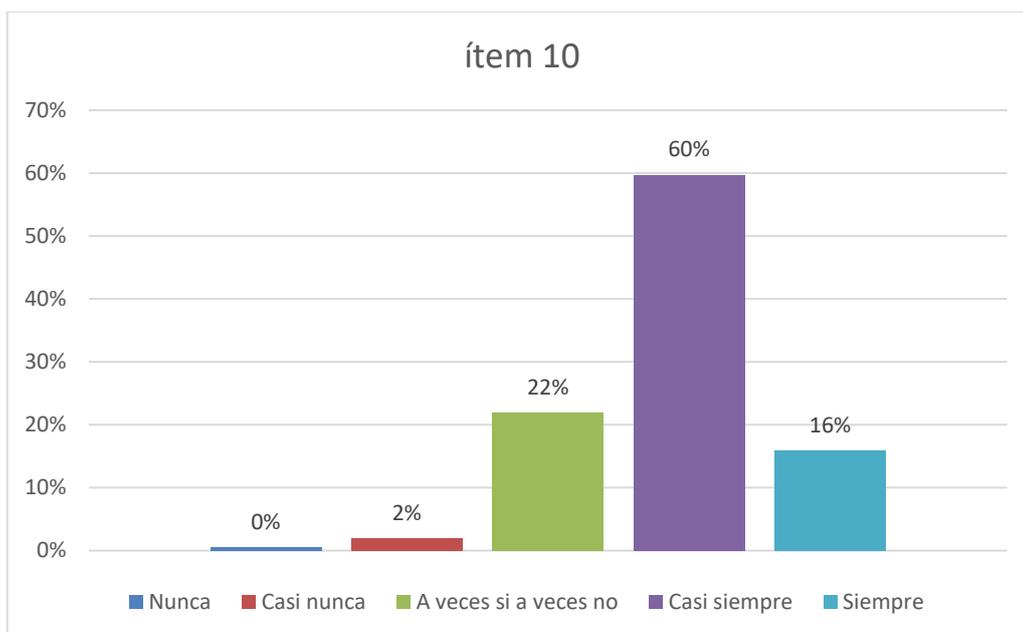
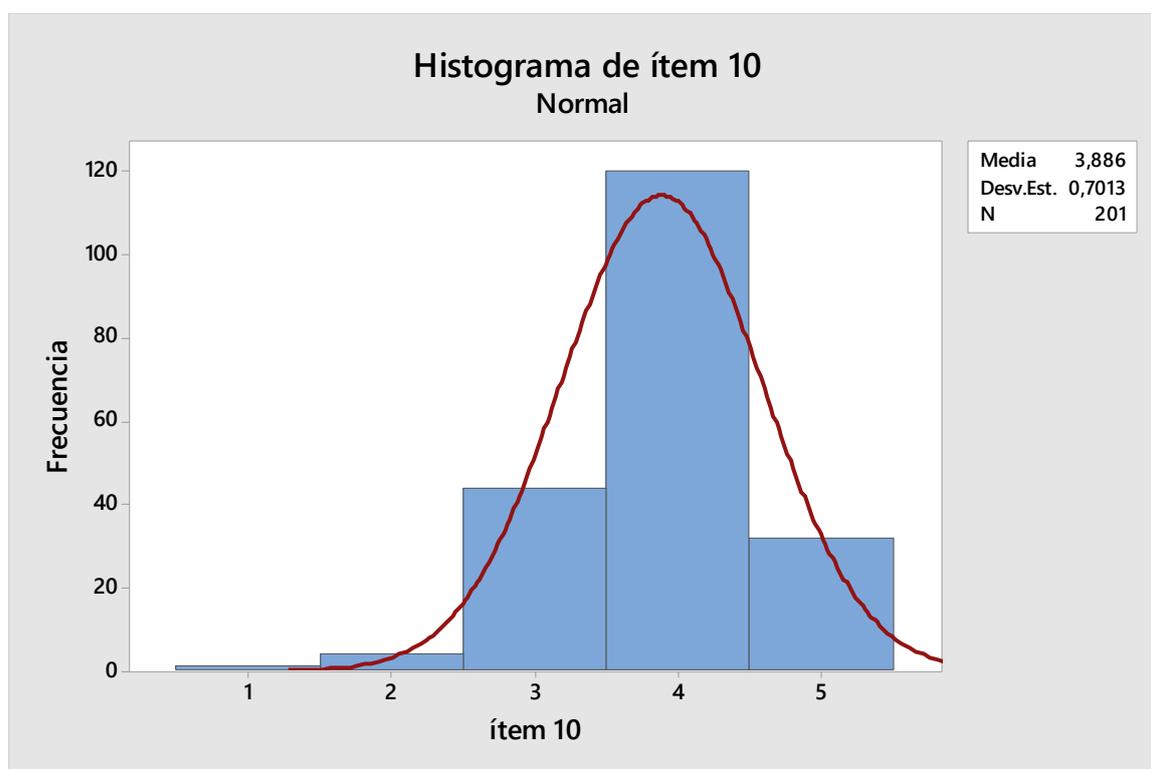


Figura 24. Gráfico de resultados del ítem 10

Tabla 27.*Resultados estadísticos descriptivos del ítem 10*

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 10	201	0	3,8856	0,0495	0,7013	0,4918	18,05	781,0000	3133,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 10	1,0000	4,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	120	-0,54	1,14

**Figura 25.** Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 10

En las figuras 24 y 25, tablas 26 y 27 con respecto a esta dimensión e indicador es reportada con la misma tendencia por autores Esquén y Villegas (2018), Jáuregui (2018), Moreira (2018), Serrate (2019) y Soria (2017), en la Influencia del clima organizacional del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

4.2.2.3. Dimensión: recompensa.

Ítem 11. La remuneración es competitiva en comparación con las de otras organizaciones.

Tabla 28.
Resultados del ítem 11

	Fa	%
Nunca	1	0%
Casi nunca	13	6%
A veces si a veces no	63	31%
Casi siempre	101	50%
Siempre	23	11%
Total	201	100%

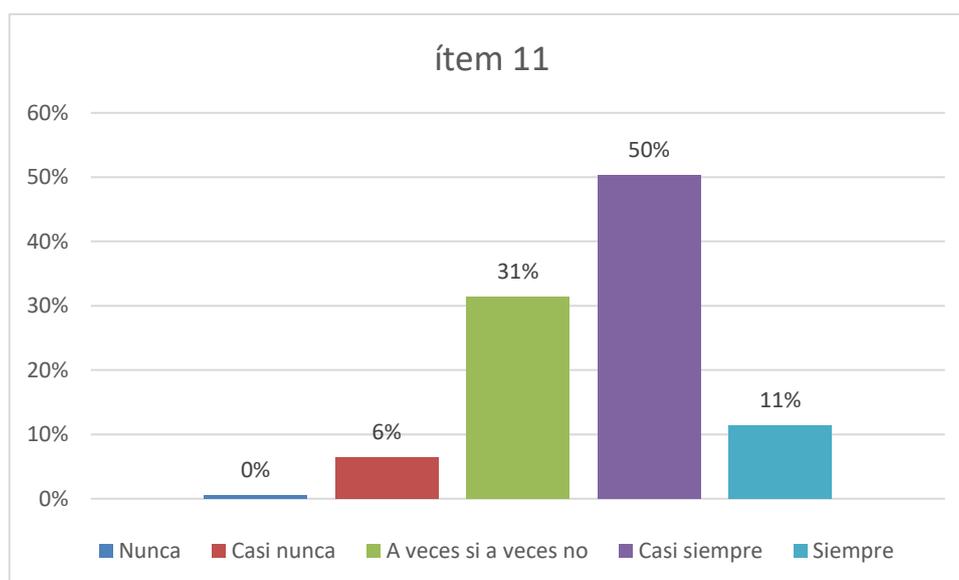


Figura 26. Gráfico de resultados del ítem 11

Tabla 29.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 11

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 11	201	0	3,6567	0,0554	0,7852	0,6166	21,47	735,0000	2811,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 11	1,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	101	-0,37	0,15

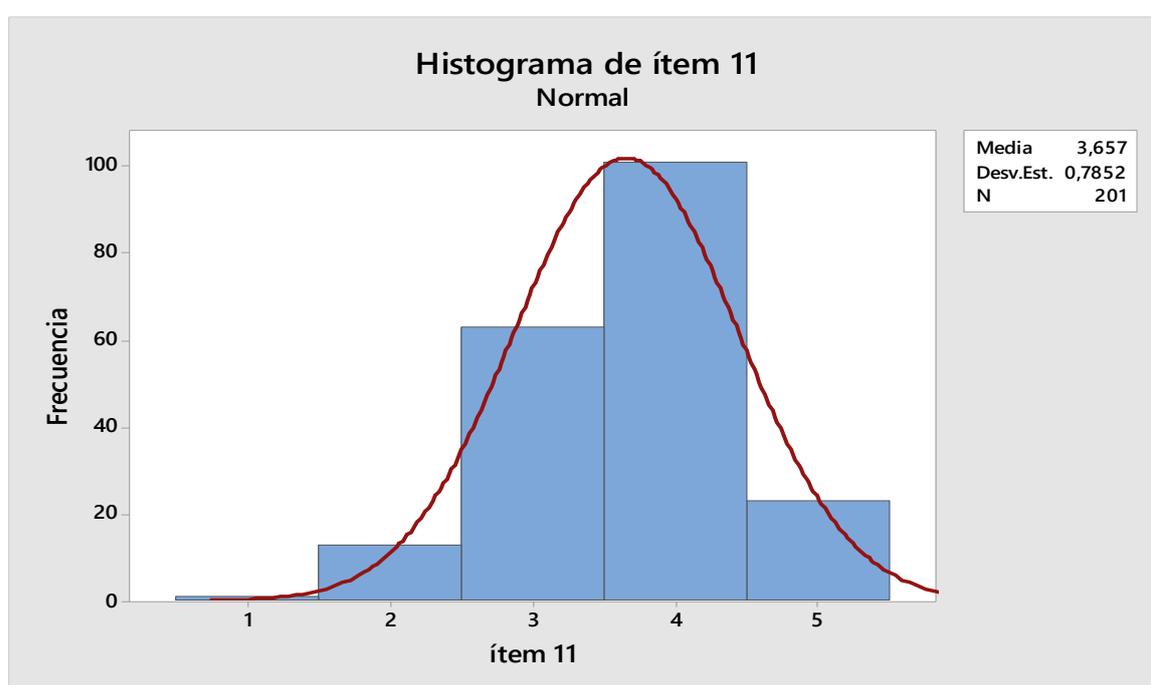


Figura 27. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 11

En las figuras 26 y 27, tablas 28 y 29 con respecto a la de los 201 encuestados en CMAC Huancayo de la zona V se aprecia que 101 colaboradores indican que casi siempre la remuneración es competitiva en comparación con otras organizaciones; a su vez 13 colaboradores indican que casi nunca la remuneración es competitiva. Esta dimensión e indicador es reportada con la misma tendencia por autores Esquén y Villegas (2018), Jáuregui (2018), Moreira (2018), Serrate (2019) y Soria (2017), en la Influencia del clima organizacional del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 12. La remuneración está de acuerdo con los logros y la productividad de cada colaborador.

Tabla 30.
Resultados del ítem 12

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	9	4%
A veces si a veces no	76	38%
Casi siempre	95	47%
Siempre	21	10%
Total	201	100%

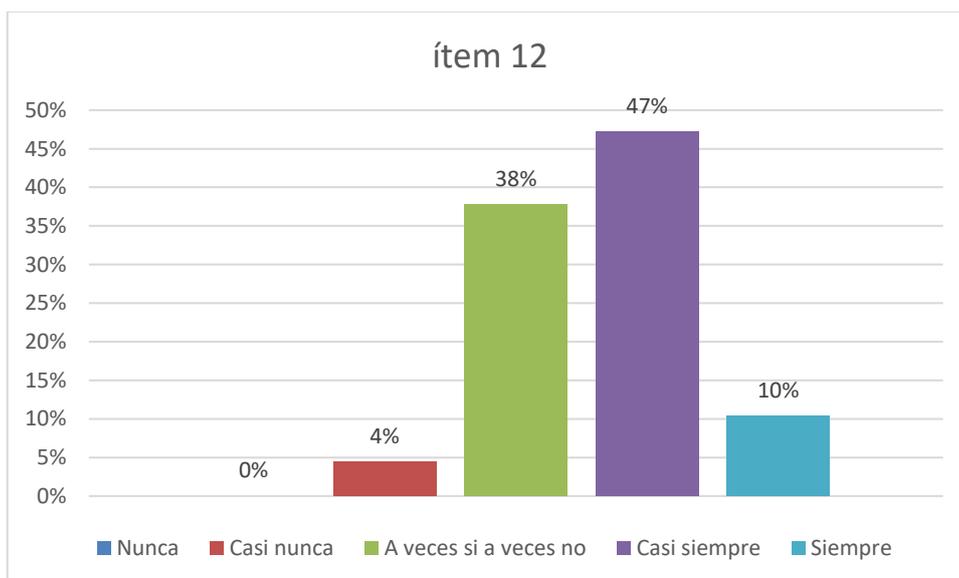


Figura 28. Gráfico de resultados del ítem 12

Tabla 31.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 12

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 12	201	0	3,6368	0,0515	0,7297	0,5324	20,06	731,0000	2765,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 12	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	95	-0,02	-0,30

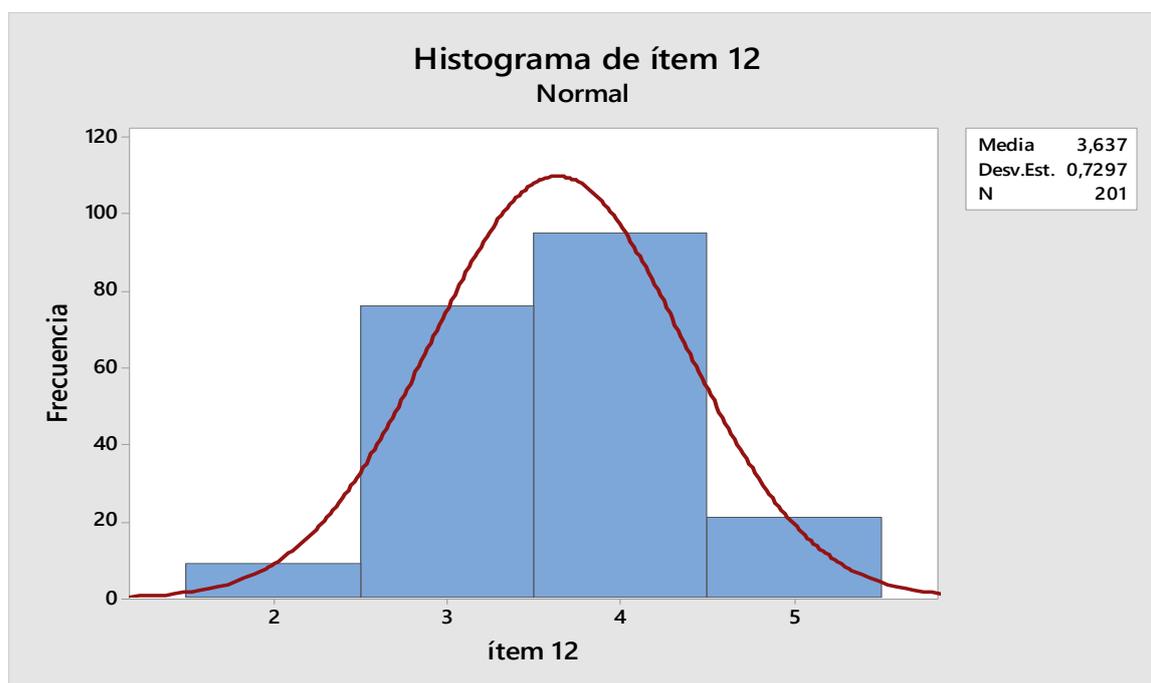


Figura 29. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 12

En las figuras 28 y 29, tablas 30 y 31 con respecto a la remuneración acorde a los logros y productividad de cada colaborador el grafico 14 nos muestra que 95 colaboradores casi siempre su remuneración está acorde a su logro y 9 de ellos señalan que casi nunca perciben una remuneración acorde a su logro. Esta dimensión e indicador es reportada con la misma tendencia por autores Esquén y Villegas (2018), Serrate (2019) y Soria (2017), en la Influencia del clima organizacional del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 13. Recibe un reconocimiento por su tiempo dedicado a la empresa.

Tabla 32.
Resultados del ítem 13

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	9	4%
A veces si a veces no	96	48%
Casi siempre	75	37%
Siempre	21	10%
Total	201	100%

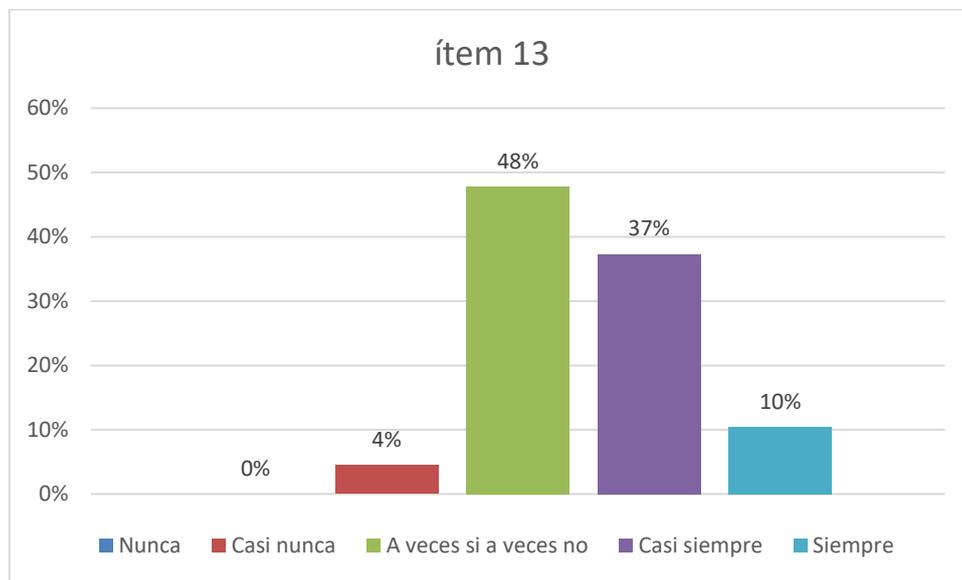


Figura 30. Gráfico de resultados del ítem 13

Tabla 33.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 13

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 13	201	0	3,5373	0,0523	0,7415	0,5499	20,96	711,0000	2625,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 13	2,0000	3,0000	3,0000	4,0000	5,0000	3	96	0,32	-0,36

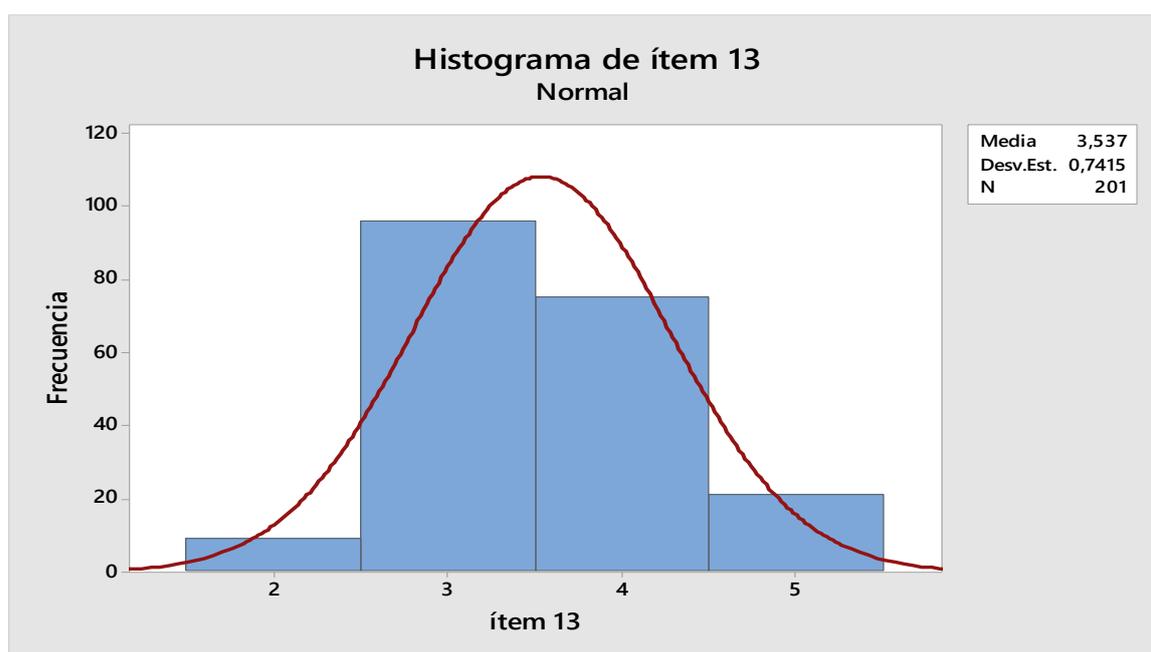


Figura 31. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 13

En las figuras 30 y 31, tablas 32 y 33 con respecto a la de los 201 encuestados, 96 colaboradores indican que reciben un reconocimiento por su tiempo dedicado a la CMAC Huancayo; sin embargo 9 de los encuestados indicaron que casi nunca reciben un reconocimiento. Esta dimensión e indicador es reportada con la misma tendencia por autores Esquén y Villegas (2018), Jáuregui (2018), Moreira (2018), Serrate (2019) y Soria (2017), en la Influencia del clima organizacional del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

4.2.2.4. Dimensión: consideración y apoyo.

Ítem 14. Reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.

Tabla 34.
Resultados del ítem 14

	Fa	%
Nunca	11	5%
Casi nunca	21	10%
A veces si a veces no	91	45%
Casi siempre	67	33%
Siempre	11	5%
Total	201	100%

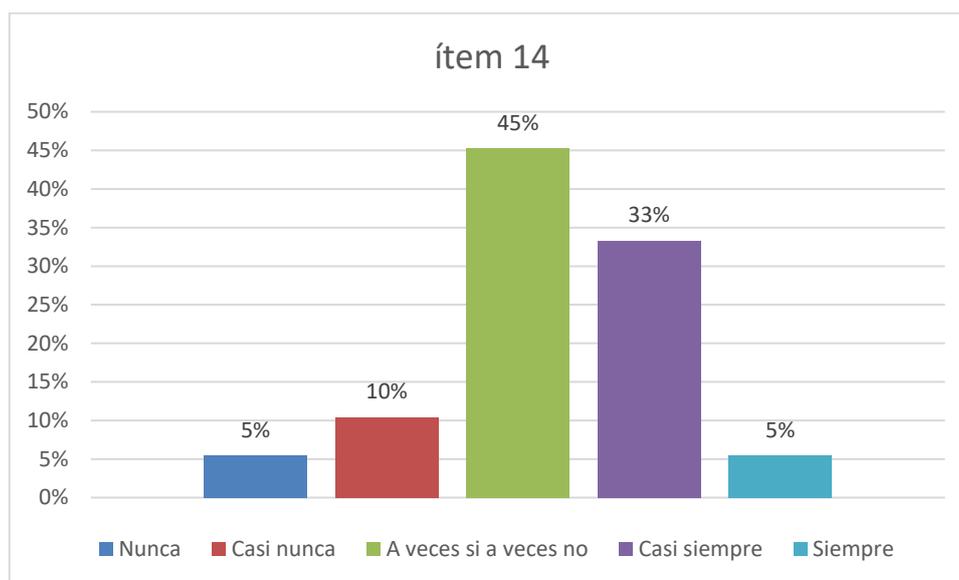


Figura 32. Gráfico de resultados del ítem 14

Tabla 35.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 14

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 14	201	0	3,2289	0,0642	0,9096	0,8274	28,17	649,0000	2261,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 14	1,0000	3,0000	3,0000	4,0000	5,0000	3	91	-0,47	0,35

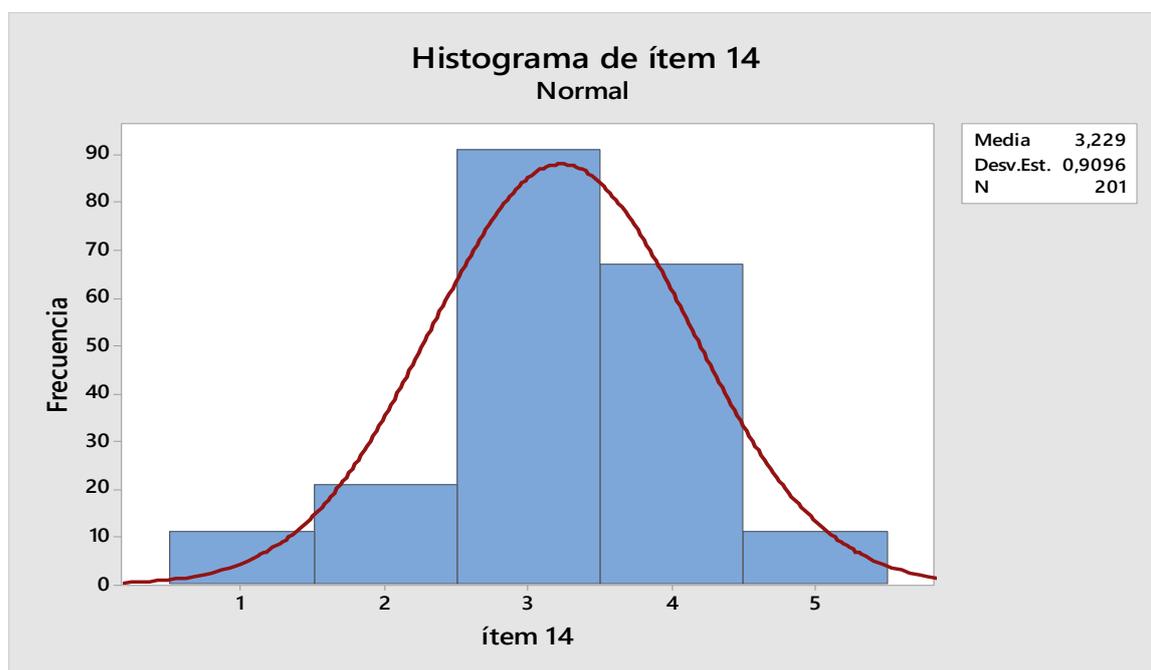


Figura 33. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 14

En las figuras 32 y 33, tablas 34 y 35, 91 de los encuestados indican que a veces sí y a veces no se les reconoce el esfuerzo si trabajan más de las horas reglamentarias. Esta dimensión e indicador es reportada con la misma tendencia por autores Esquén y Villegas (2018), Moreira (2018), Serrate (2019) y Soria (2017), en la Influencia del clima organizacional del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 15. Existe preocupación en la agencia por las necesidades primordiales de los colaboradores y así lograr que sea más productivo.

Tabla 36.
Resultados del ítem 15

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	11	5%
A veces si a veces no	52	26%
Casi siempre	116	58%
Siempre	22	11%
Total	201	100%

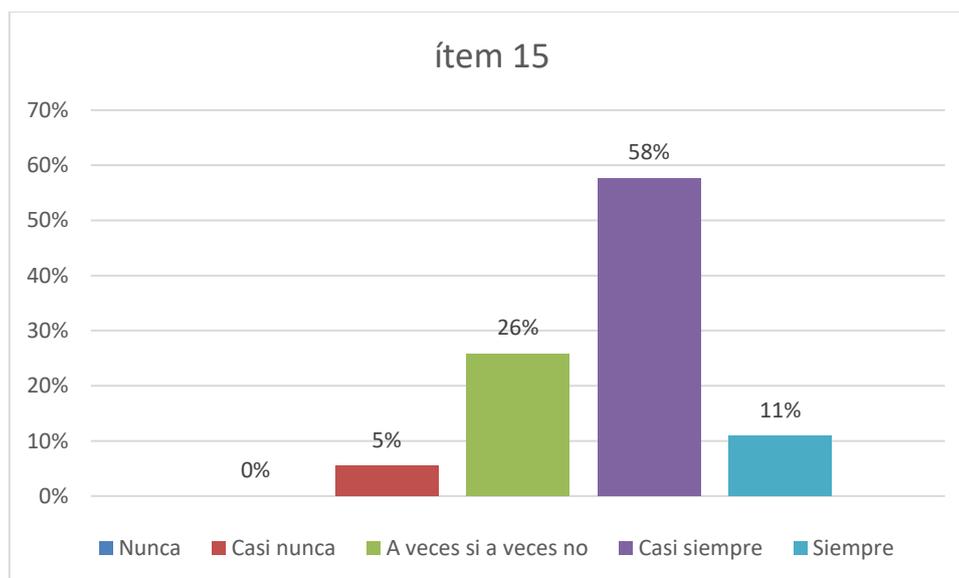


Figura 34. Gráfico de resultados del ítem 15

Tabla 37.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 15

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 15	201	0	3,7413	0,0510	0,7230	0,5227	19,33	752,0000	2918,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 15	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	116	-0,45	0,21

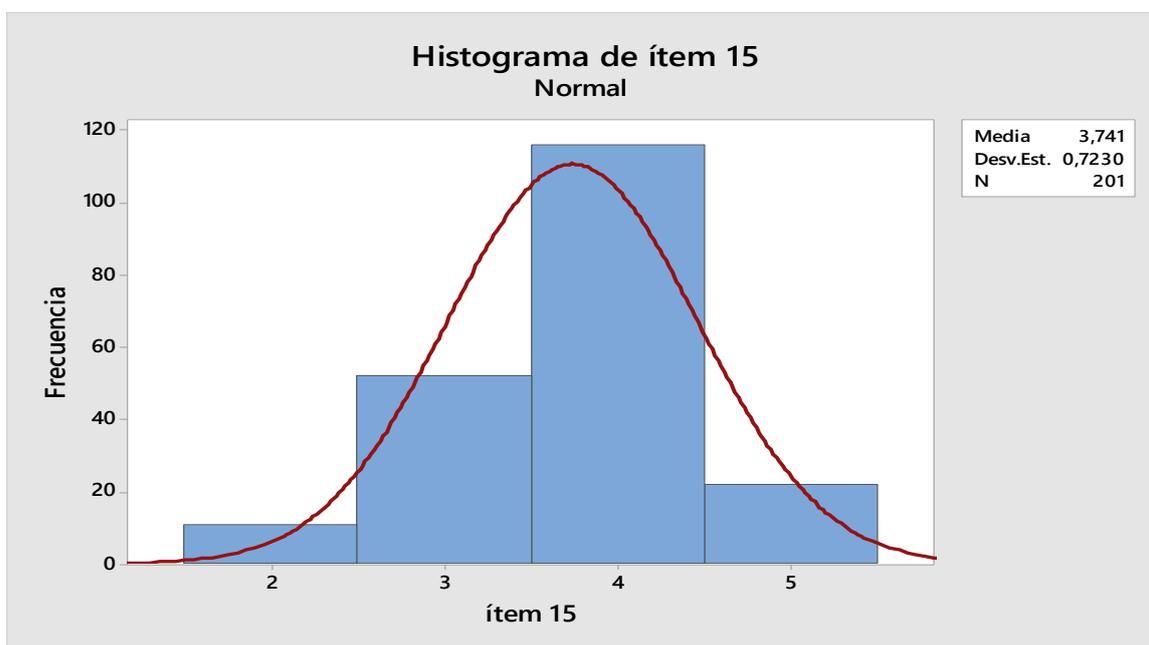


Figura 35. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 15

En las figuras 34 y 35, tablas 35 y 37 con respecto a esta dimensión e indicador es reportada con la misma tendencia por autores Moreira (2018), Serrate (2019) y Soria (2017), en la Influencia del clima organizacional del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 16. Recibe apoyo por parte de sus compañeros cuando se ausenta de sus labores.

Tabla 38.
Resultados del ítem 16

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	0%
A veces si a veces no	63	31%
Casi siempre	117	58%
Siempre	20	10%
Total	201	100%

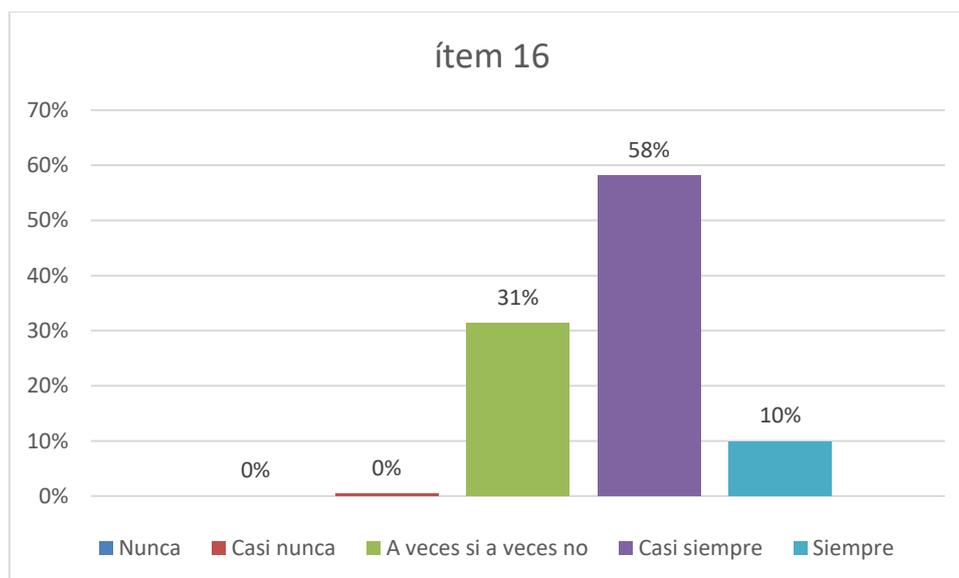


Figura 36. Gráfico de resultados del ítem 16

Tabla 39.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 16

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 16	201	0	3,7761	0,0437	0,6202	0,3846	16,42	759,0000	2943,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 16	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	117	0,06	-0,33

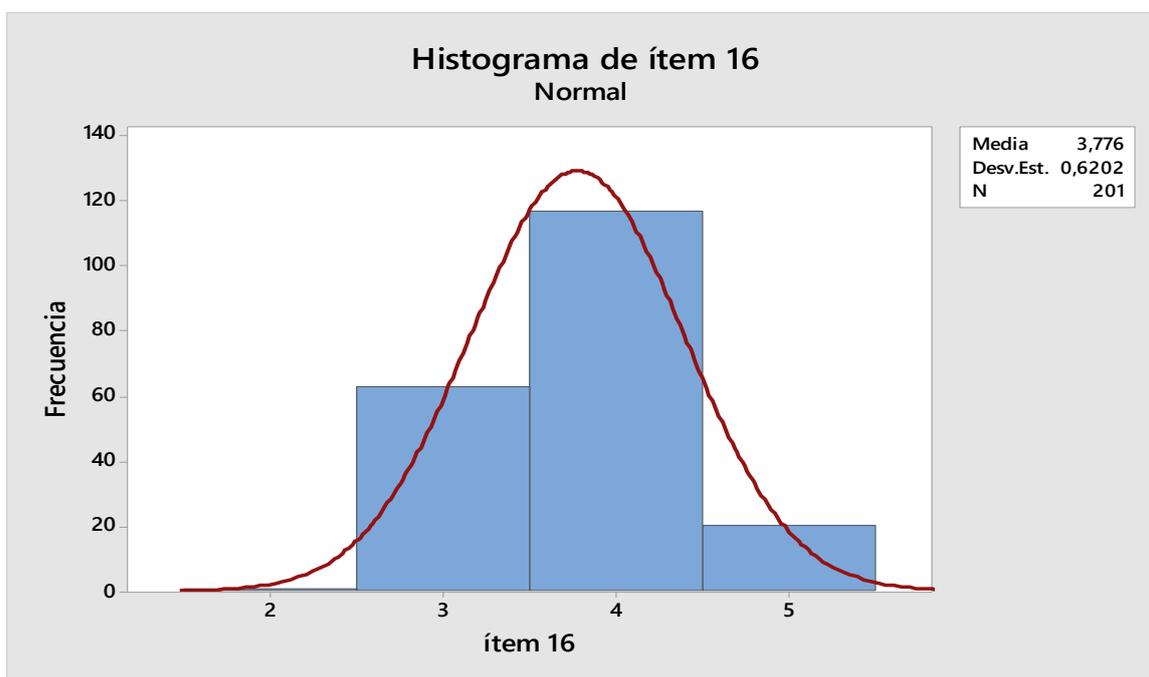


Figura 37. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 16

En las figuras 36 y 37, tablas 38 y 39, Colque (2018), Esquén y Villegas (2018), Jáuregui (2018) y Moreira (2018); que consolidan la variable independiente Influencia del clima organizacional del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 17. El administrador brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan al momento de captar un crédito.

Tabla 40.
Resultados del ítem 17

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	7	3%
A veces si a veces no	64	32%
Casi siempre	98	49%
Siempre	32	16%
Total	201	100%

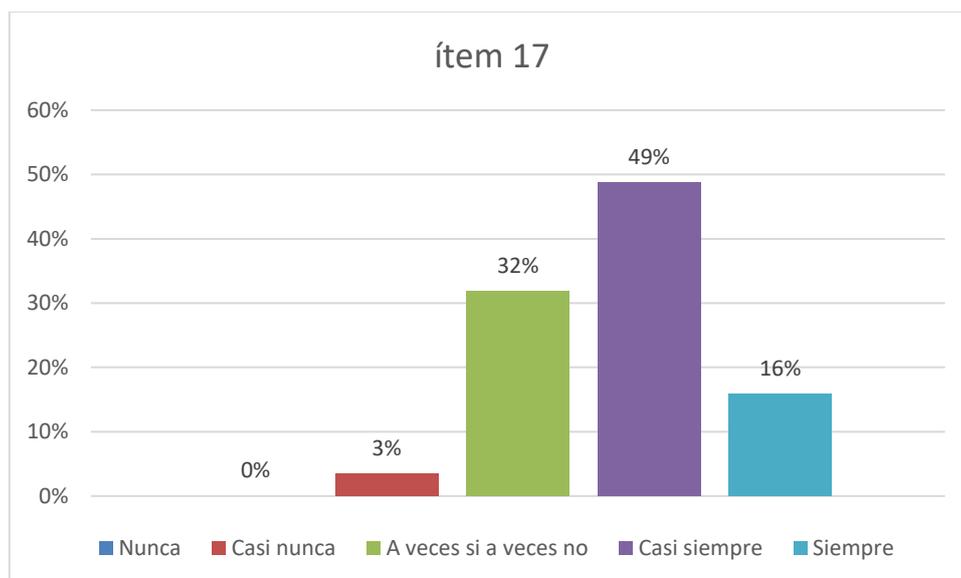


Figura 38. Gráfico de resultados del ítem 17

Tabla 41.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 17

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 17	201	0	3,7711	0,0531	0,7532	0,5674	19,97	758,0000	2972,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 17	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	98	-0,09	-0,41

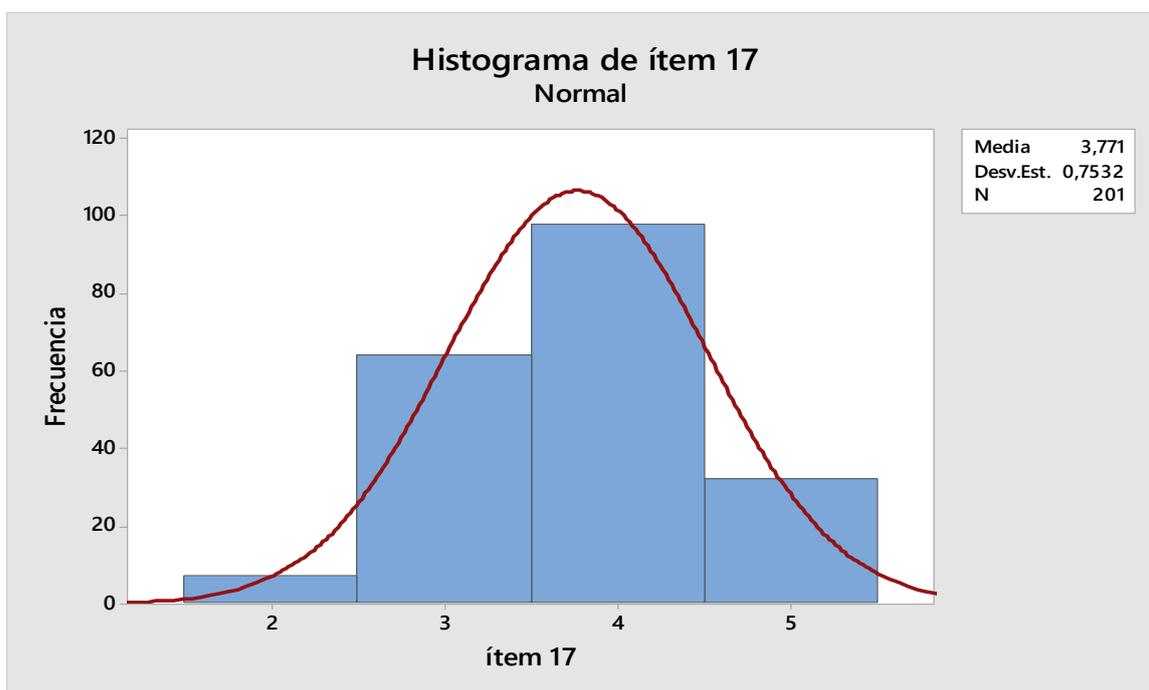


Figura 39. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 17

En las figuras 38 y 39, tablas 40 y 41, Colque (2018), Esquén y Villegas (2018), Jáuregui (2018) y Moreira (2018); que consolidan la variable independiente Influencia del clima organizacional del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

4.2.3. Estadística descriptiva de la variable dependiente: productividad.

4.2.3.1. Dimensión: eficiencia.

Ítem 18. Las capacitaciones permiten desempeñar sus labores con autonomía.

Tabla 42.
Resultados del ítem 18

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	8	4%
A veces si a veces no	30	15%
Casi siempre	126	63%
Siempre	37	18%
Total	201	100%

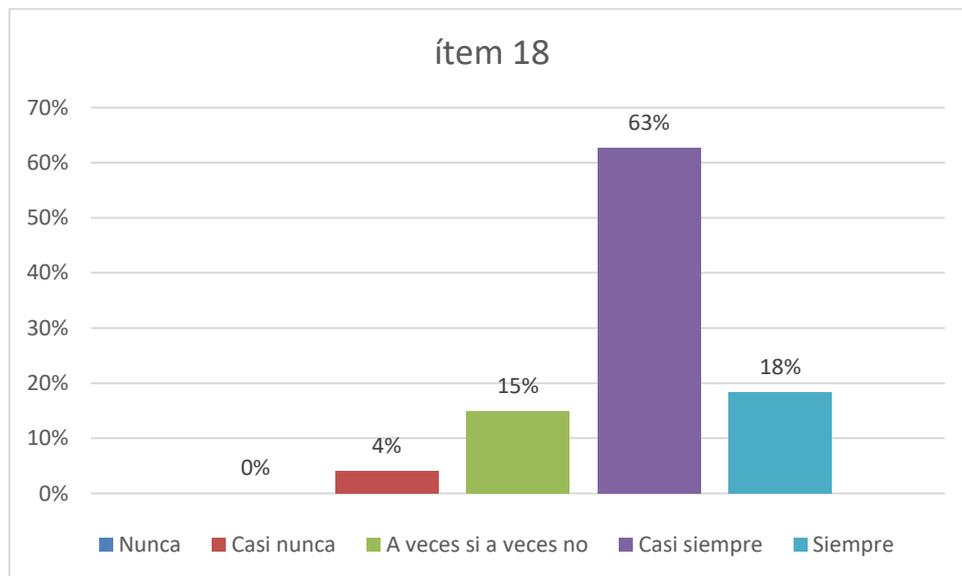


Figura 40. Gráfico de resultados del ítem 18

Tabla 43.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 18

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 18	201	0	3,9552	0,0495	0,7021	0,4930	17,75	795,0000	3243,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 18	2,0000	4,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	126	-0,64	0,90

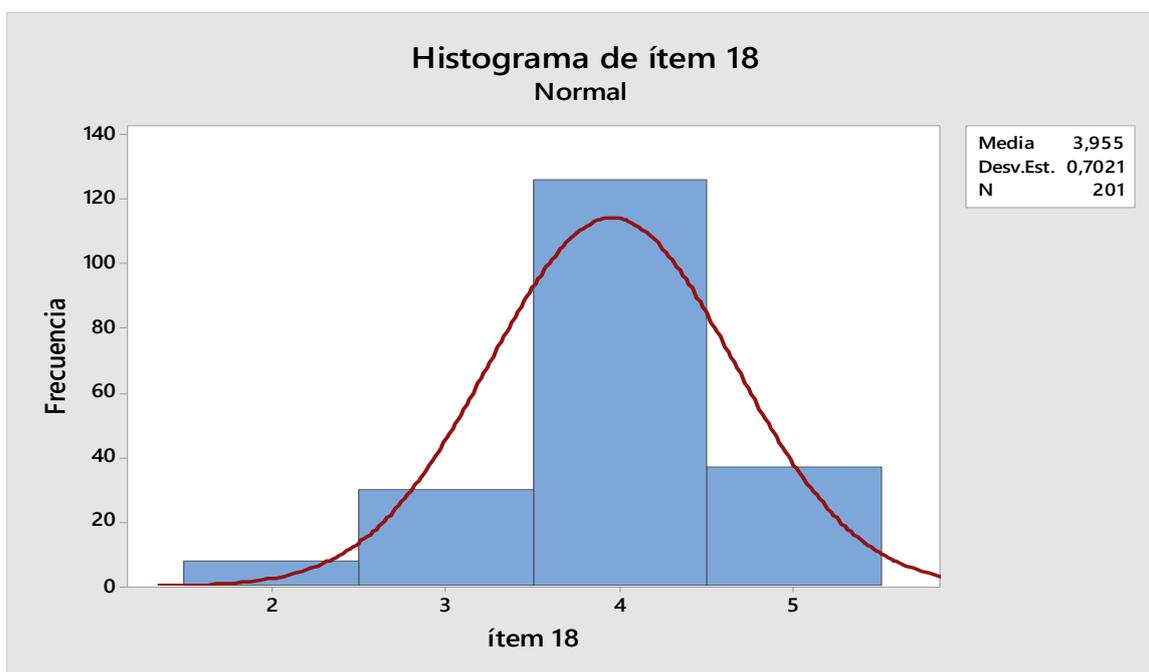


Figura 41. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 18

En las figuras 40 y 41, tablas 42 y 43 con respecto a la Variable dependiente, Productividad y su dimensión como su indicador tienen la misma tendencia que lo indicado por los investigadores Moreira (2018), Serrate (2019), Soria (2017), Vásquez (2018) y Venutolo (2009).

Ítem 19. El clima organizacional de la institución permite aprender y desarrollarse mientras realiza sus actividades como asesor de negocio.

Tabla 44.
Resultados del ítem 19

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces si a veces no	62	31%
Casi siempre	112	56%
Siempre	27	13%
Total	201	100%

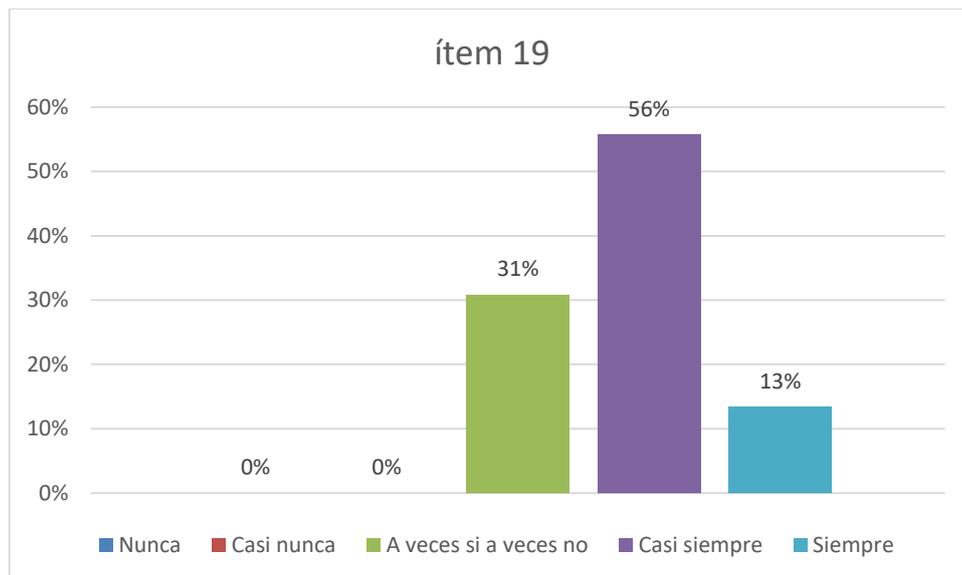


Figura 42. Gráfico de resultados del ítem 19

Tabla 45.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 19

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 19	201	0	3,8259	0,0454	0,6438	0,4145	16,83	769,0000	3025,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 19	3,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	112	0,18	-0,64

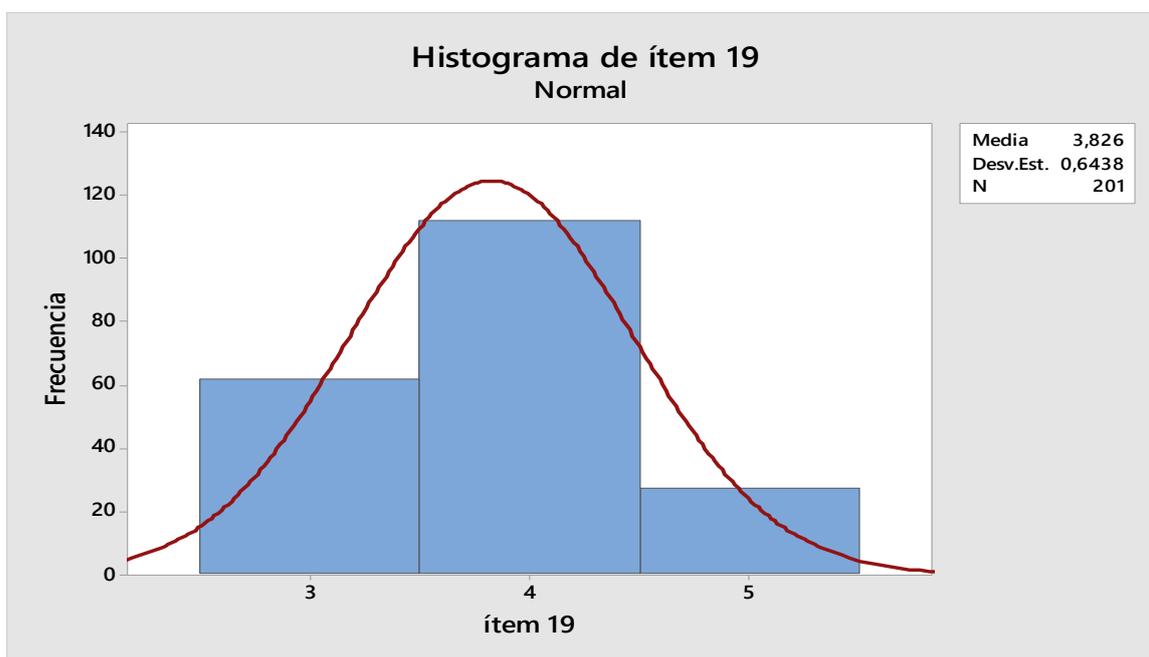


Figura 43. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 19

En las figuras 42 y 43, tablas 44 y 45, Coello (2015), Colque (2018), Esquén y Villegas (2018), Jáuregui (2018) y Moreira (2018); indican que esta dimensión tiene la misma tendencia en sus indicadores de la Influencia de la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 20. Cuenta con los materiales y enseres para la evaluación de los créditos.

Tabla 46.
Resultados del ítem 20

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	1%
A veces si a veces no	58	29%
Casi siempre	128	64%
Siempre	13	6%
Total	201	100%

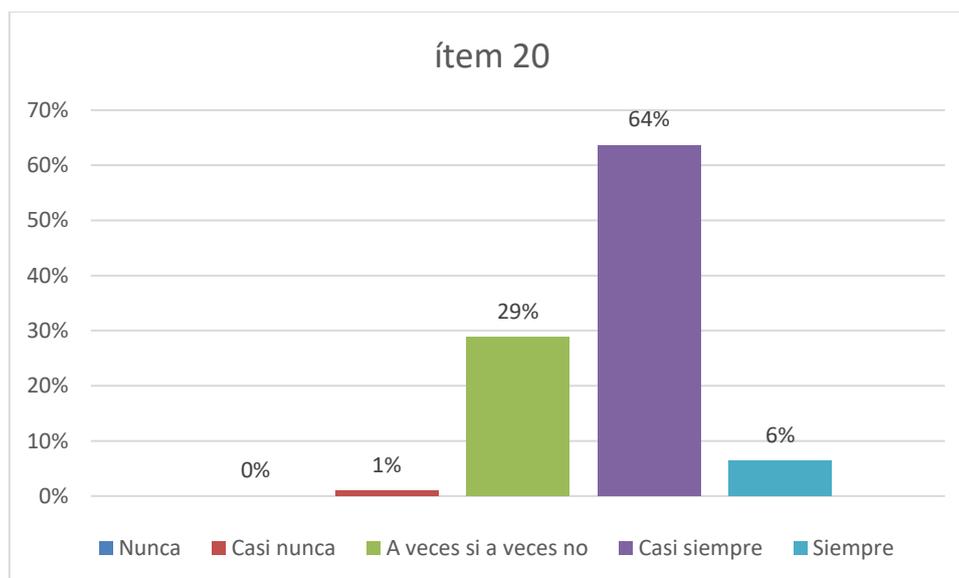


Figura 44. Gráfico de resultados del ítem 20

Tabla 47.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 20

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 20	201	0	3,7562	0,0408	0,5790	0,3353	15,42	755,0000	2903,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 20	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	128	-0,24	0,14

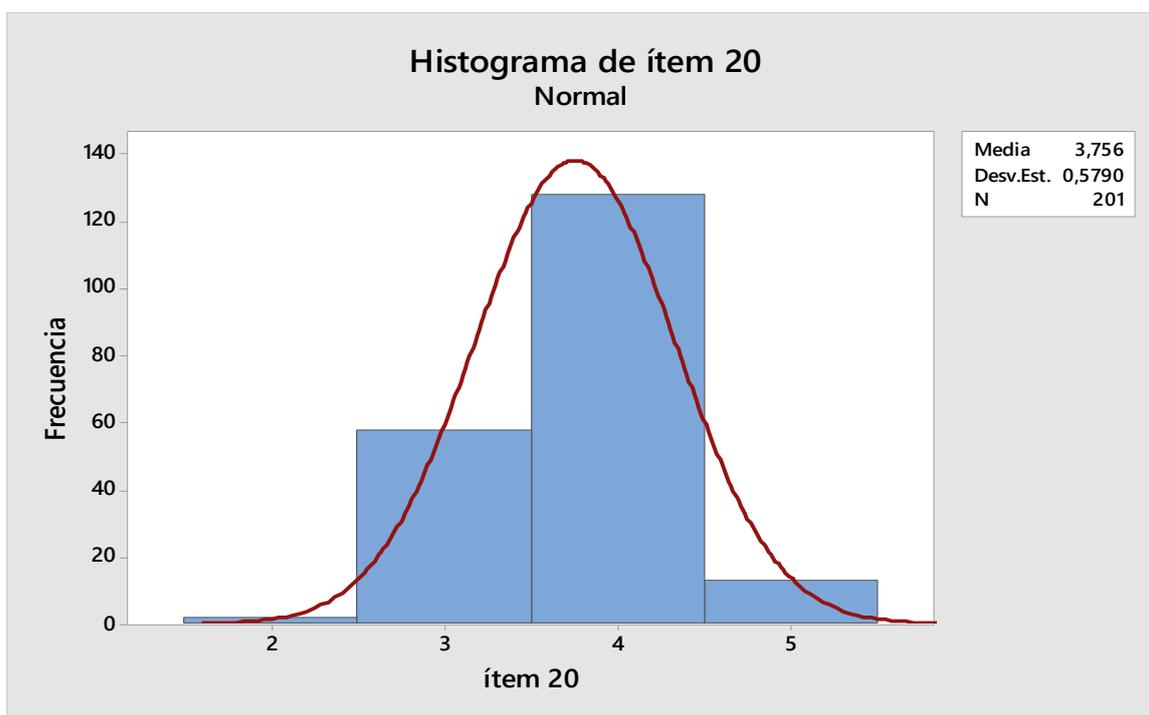


Figura 45. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 20

En las figuras 44 y 45, tablas 46 y 47, con respecto a esta dimensión e indicador es reportada con la misma tendencia por autores Moreira (2018), Serrate (2019), Soria (2017) y Vásquez (2018), en la Influencia de la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 21. La estructura organizacional del área donde usted labora es adecuada.

Tabla 48.
Resultados del ítem 21

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	1%
A veces si a veces no	60	30%
Casi siempre	109	54%
Siempre	29	14%
Total	201	100%

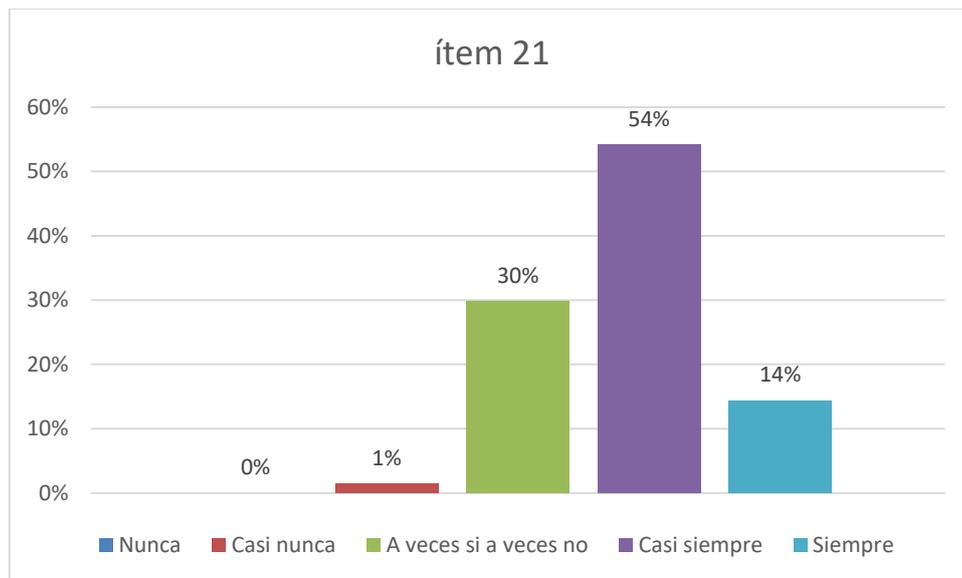


Figura 46. Gráfico de resultados del ítem 21

Tabla 49.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 21

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 21	201	0	3,8159	0,0484	0,6863	0,4709	17,98	767,0000	3021,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 21	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	109	-0,03	-0,34

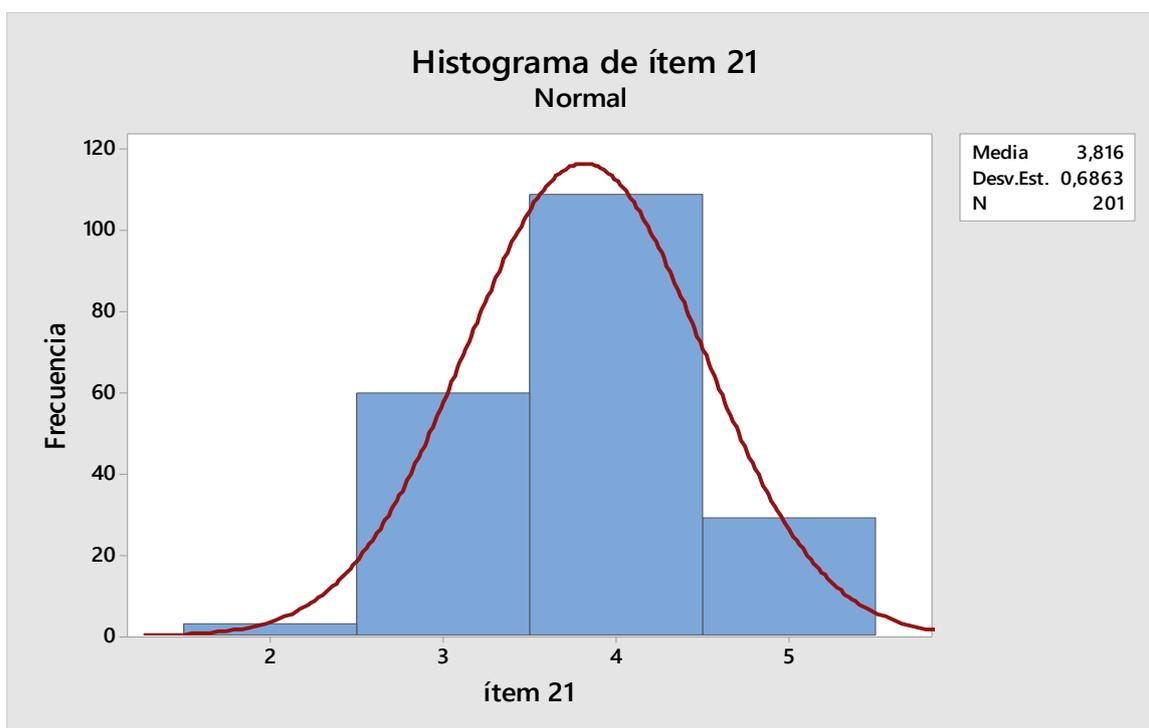


Figura 47. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 21

En las figuras 46 y 47, tablas 48 y 49, Serrate (2019), Soria (2017) y Vásquez (2018) que consolidan la variable dependiente Influencia de la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 22. El clima organizacional permite que cumpla con los tiempos de evaluación de los créditos.

Tabla 50.
Resultados del ítem 22

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	3%
A veces si a veces no	63	31%
Casi siempre	114	57%
Siempre	18	9%
Total	201	100%

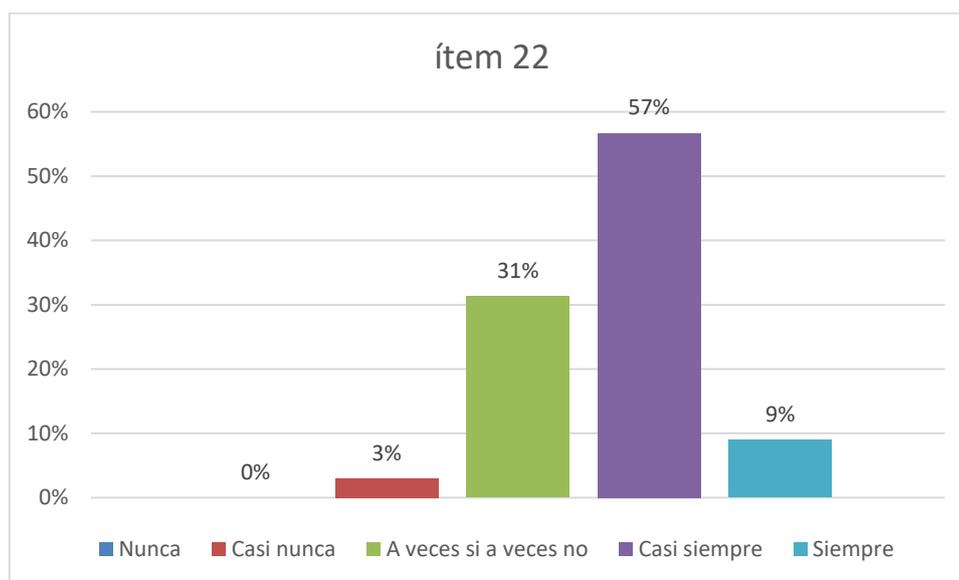


Figura 48. Gráfico de resultados del ítem 22

Tabla 51.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 22

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 22	201	0	3,7164	0,0470	0,6665	0,4442	17,93	747,0000	2865,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 22	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	114	-0,22	0,04

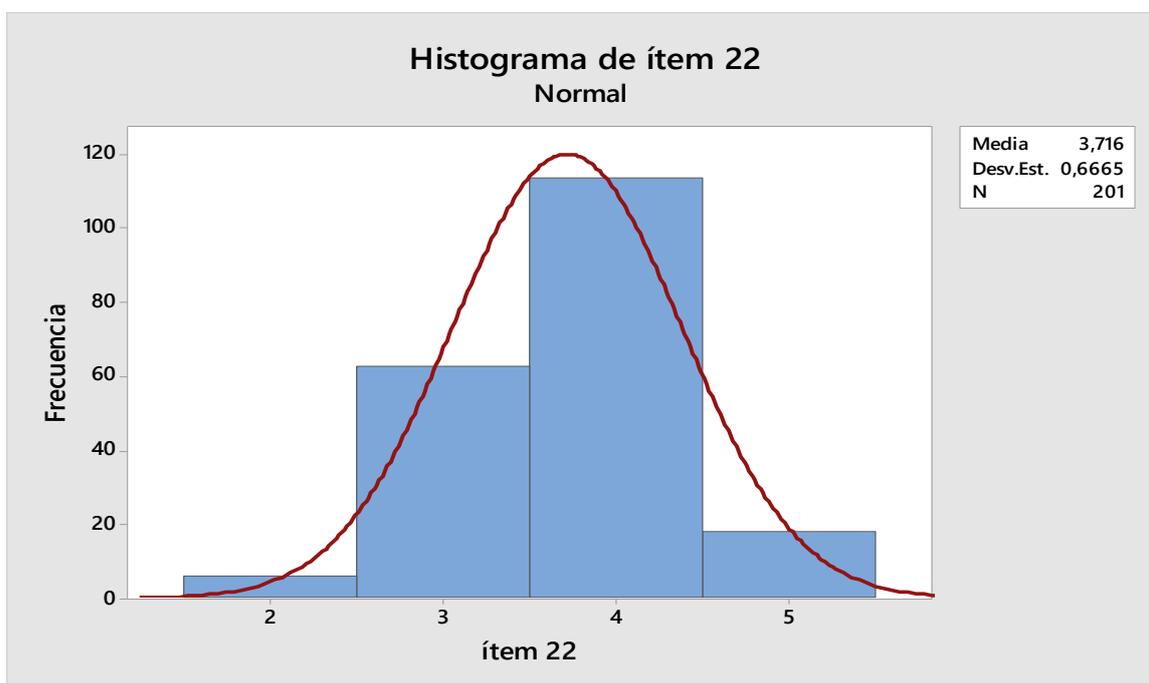


Figura 49. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 22

En las figuras 48 y 49, tablas 50 y 51, Soria (2017) y Vásquez (2018) que consolidan la variable dependiente Influencia de la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona.

Ítem 23. La autonomía individual que goza en la agencia le permite completar las tareas que comprende la evaluación de un crédito a tiempo.

Tabla 52.
Resultados del ítem 23

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	2%
A veces si a veces no	63	31%
Casi siempre	118	59%
Siempre	16	8%
Total	201	100%

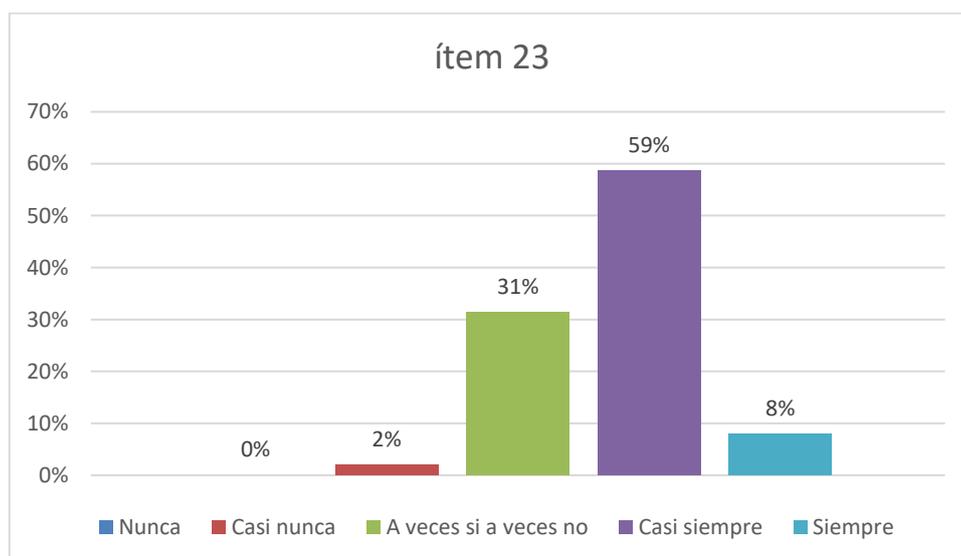


Figura 50. Gráfico de resultados del ítem 23

Tabla 53.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 23

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 23	201	0	3,7264	0,0446	0,6323	0,3998	16,97	749,0000	2871,0000
Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 23	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	118	-0,18	0,04

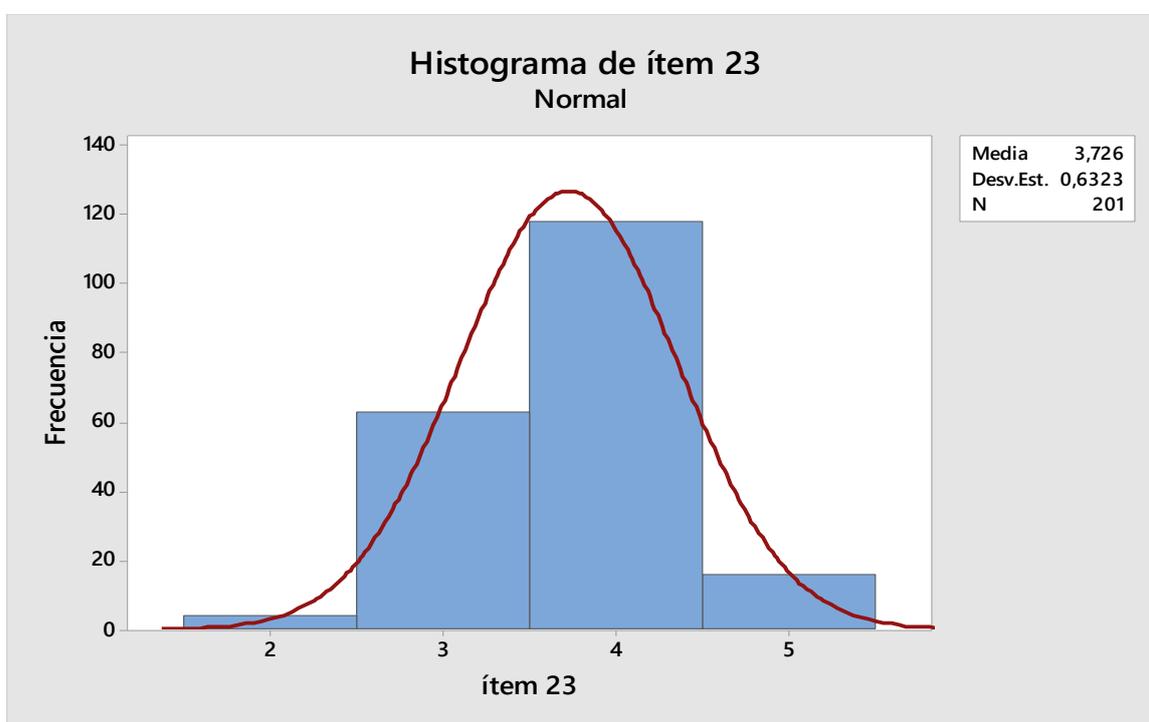


Figura 51. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 23

En las figuras 50 y 51, tablas 52 y 53; Esquén y Villegas (2018), Jáuregui (2018) y Moreira (2018); indican que esta dimensión tiene la misma tendencia en sus indicadores de la Influencia de la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 24. La estructura organizacional de la agencia ayuda al cumplimiento de actividades como asesor de créditos.

Tabla 54.
Resultados del ítem 24

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	2%
A veces si a veces no	59	29%
Casi siempre	114	57%
Siempre	24	12%
Total	201	100%

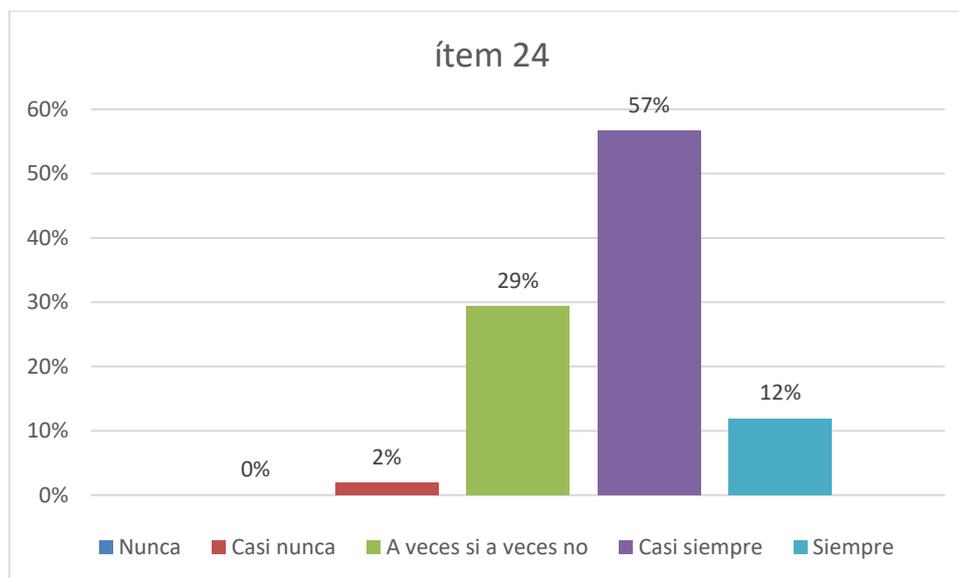


Figura 52. Gráfico de resultados del ítem 24

Tabla 55.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 24

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 24	201	0	3,7861	0,0473	0,6701	0,4490	17,70	761,0000	2971,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 24	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	114	-0,12	-0,09

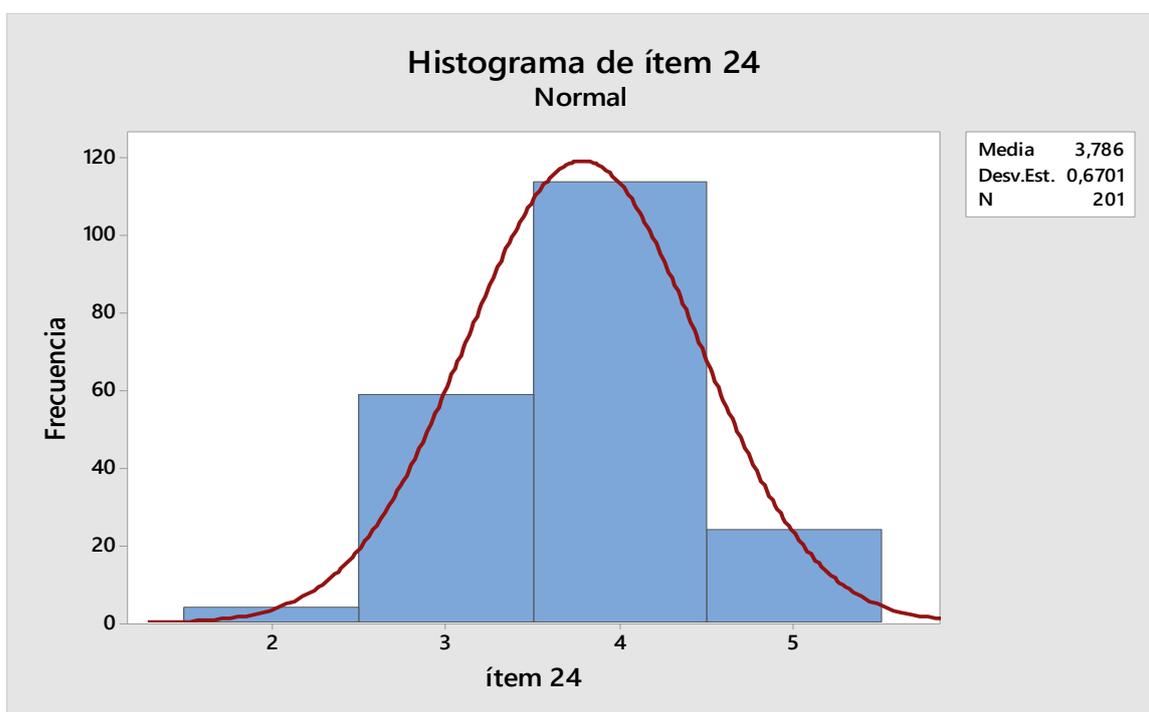


Figura 53. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 24

En las figuras 52 y 53, tablas 54 y 55 con respecto a esta dimensión e indicador es reportada con la misma tendencia por autores Moreira (2018), Serrate (2019), Soria (2017) y Vásquez (2018), en la Influencia de la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

4.2.3.2. Dimensión: eficacia.

Ítem 25. El clima organizacional le permite cumplir con la meta mensual asignada.

Tabla 56.
Resultados del ítem 25

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	7	3%
A veces si a veces no	63	31%
Casi siempre	105	52%
Siempre	26	13%
Total	201	100%

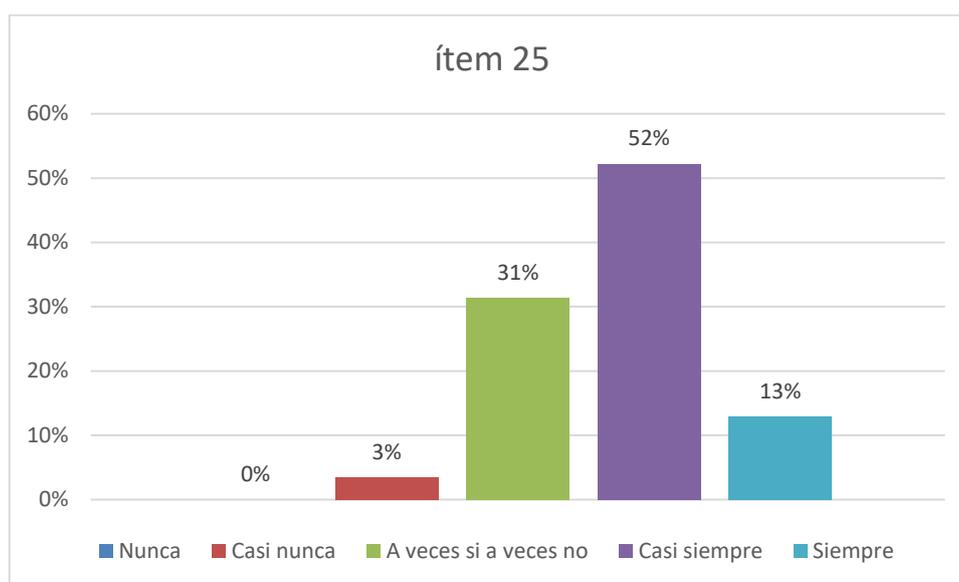


Figura 54. Gráfico de resultados del ítem 25

Tabla 57.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 26

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 25	201	0	3,7463	0,0509	0,7213	0,5203	19,25	753,0000	2925,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 25	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	105	-0,14	-0,20

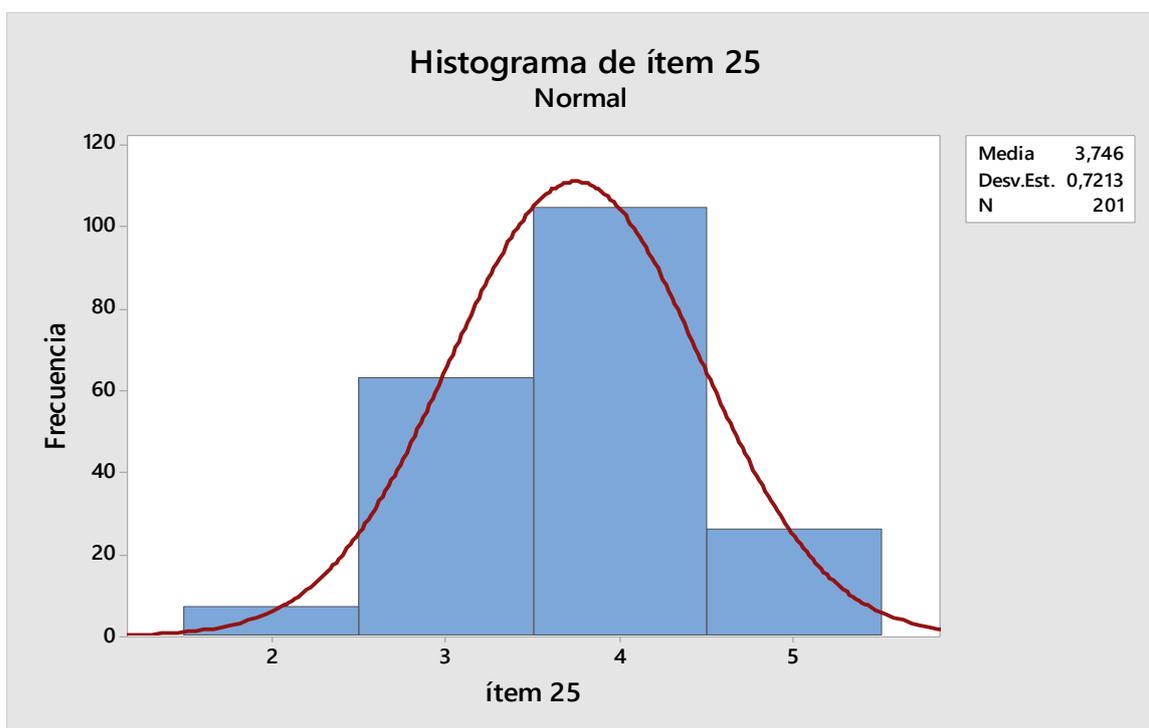


Figura 55. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 25

En las figuras 54 y 55, tablas 56 y 57; Coello (2015), Colque (2018), Esquén y Villegas (2018), Jáuregui (2018) y Moreira (2018); indican que esta dimensión tiene la misma tendencia en sus indicadores de la Influencia de la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 26. Es adecuado trabajar con metas individuales.

Tabla 58.
Resultados del ítem 26

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	2%
A veces si a veces no	69	34%
Casi siempre	92	46%
Siempre	35	17%
Total	201	100%

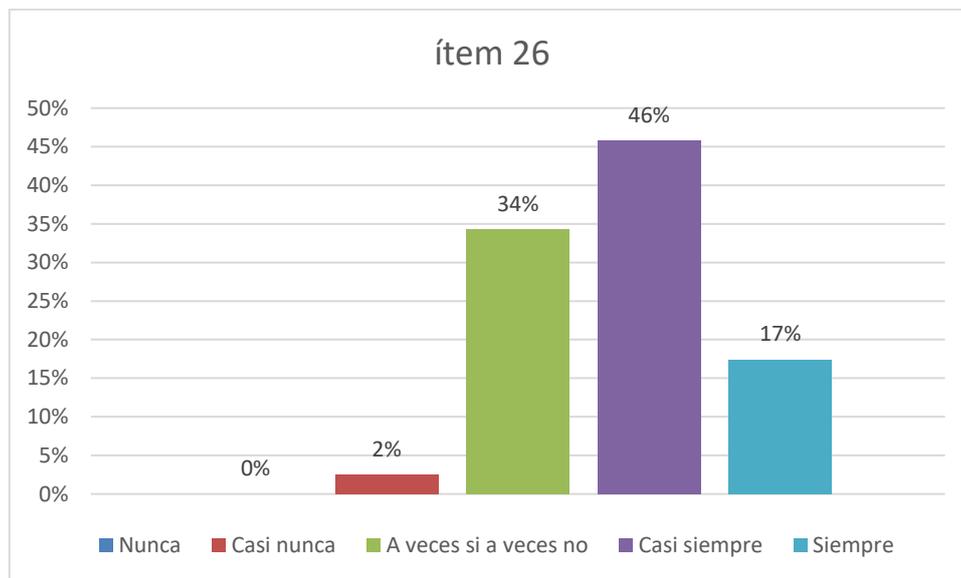


Figura 56. Gráfico de resultados del ítem 26

Tabla 59.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 26

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 26	201	0	3,7811	0,0533	0,7562	0,5718	20,00	760,0000	2988,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 26	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	92	0,04	-0,63

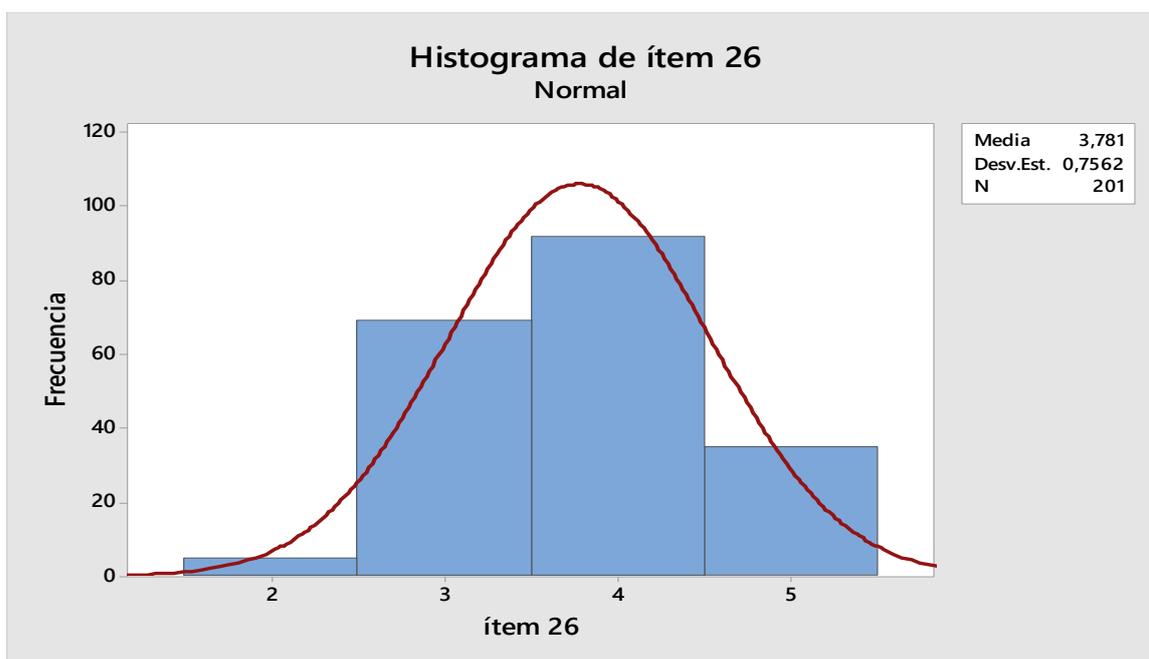


Figura 57. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 26

En las figuras 56 y 57, tablas 58 y 59; con respecto a la Variable dependiente, Productividad y su dimensión como su indicador tienen la misma tendencia que lo indicado por los investigadores Moreira (2018), Serrate (2019), Soria (2017), Vásquez (2018) y Venutolo (2009).

Ítem 27. El clima organizacional permite que se exija para superar los resultados obtenidos.

Tabla 60.
Resultados del ítem 27

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	3%
A veces si a veces no	60	30%
Casi siempre	114	57%
Siempre	21	10%
Total	201	100%

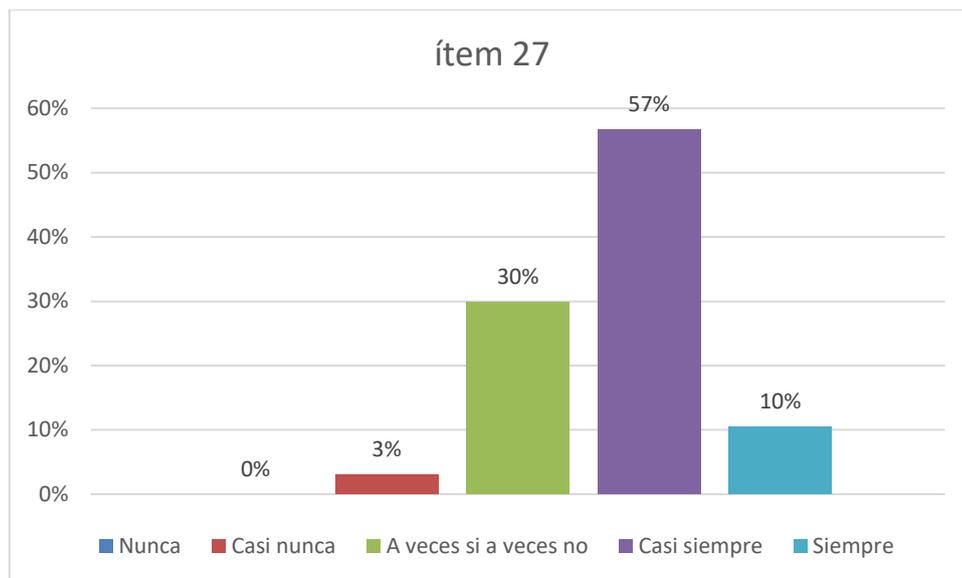


Figura 58. Gráfico de resultados del ítem 27

Tabla 61.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 27

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 27	201	0	3,7463	0,0479	0,6785	0,4603	18,11	753,0000	2913,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 27	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	114	-0,22	0,04

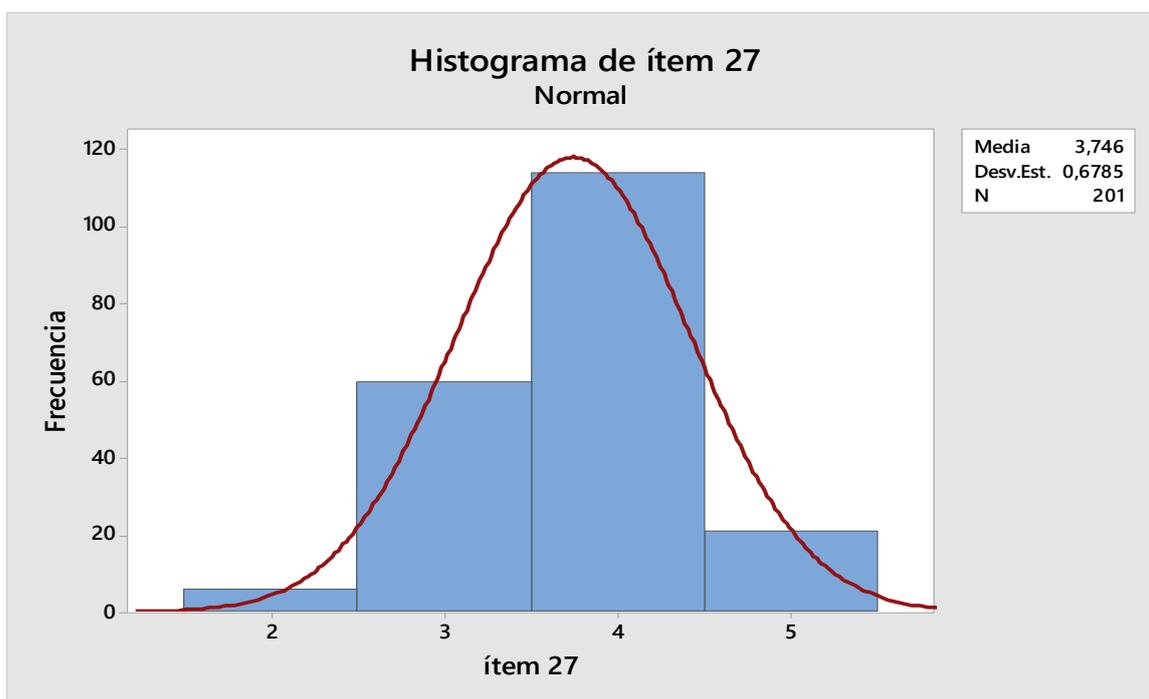


Figura 59. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 27

En las figuras 58 y 59, tablas 60 y 61; con respecto a la Variable dependiente, Productividad y su dimensión como su indicador tienen la misma tendencia que lo indicado por los investigadores Soria (2017), Vásquez (2018) y Venutolo (2009).

Ítem 28. La labor que realizas ayuda a lograr los objetivos de la empresa.

Tabla 62.
Resultados del ítem 28

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	2%
A veces si a veces no	66	33%
Casi siempre	91	45%
Siempre	39	19%
Total	201	100%

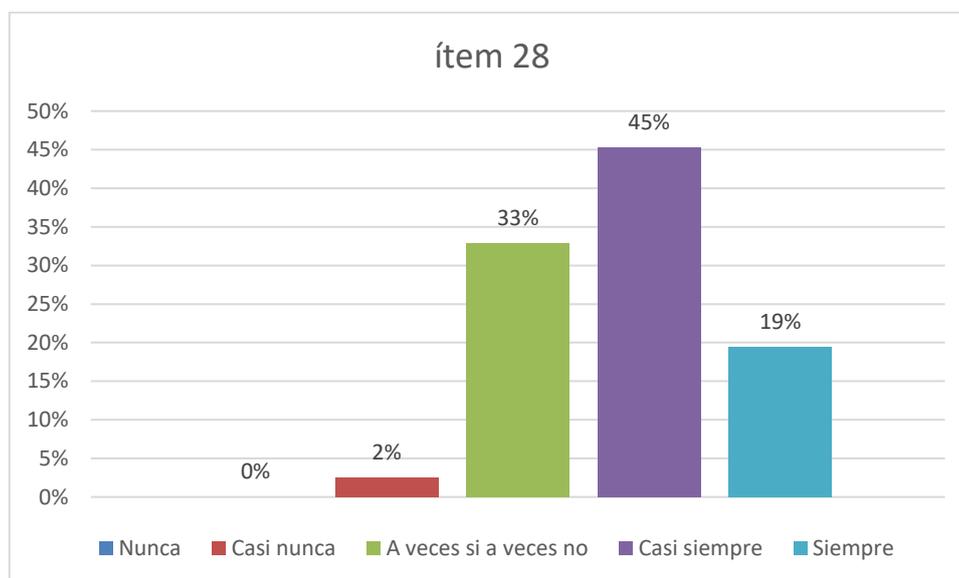


Figura 60. Gráfico de resultados del ítem 28

Tabla 63.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 28

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 28	201	0	3,8159	0,0542	0,7687	0,5909	20,15	767,0000	3045,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 28	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	91	-0,01	-0,68

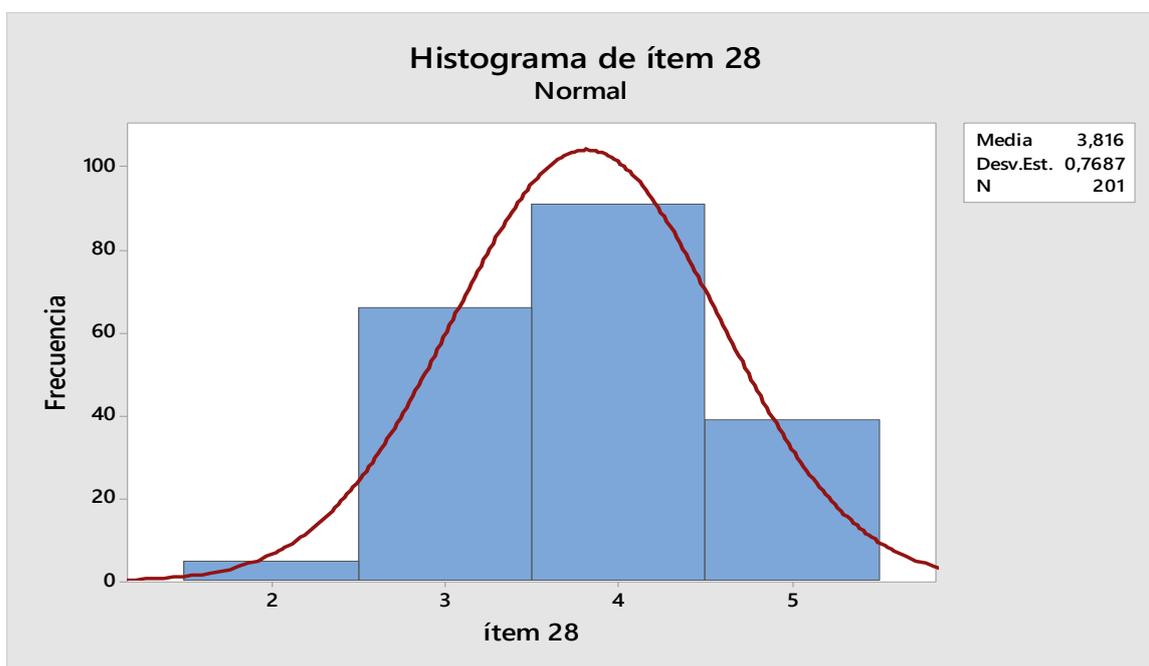


Figura 61. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 28

En las figuras 60 y 61, tablas 62 y 63; Serrate (2019), Soria (2017) y Vásquez (2018) que consolidan la variable dependiente Influencia de la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 29. El clima organizacional permite que los colaboradores cumplan con los objetivos de la empresa.

Tabla 64.
Resultados del ítem 29

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	3%
A veces si a veces no	66	33%
Casi siempre	110	55%
Siempre	19	9%
Total	201	100%

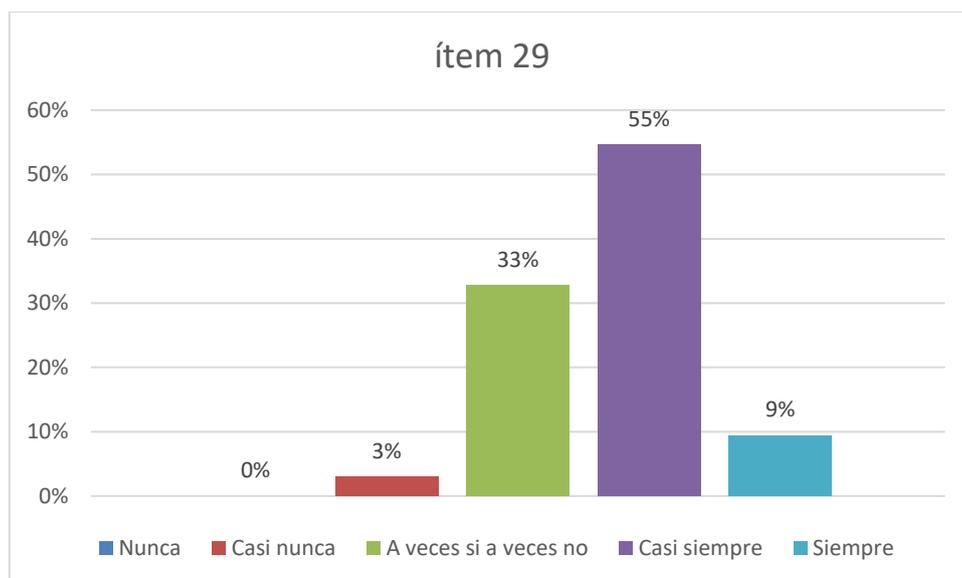


Figura 62. Gráfico de resultados del ítem 29

Tabla 65.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 29

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 29	201	0	3,7065	0,0478	0,6771	0,4584	18,27	745,0000	2853,0000

Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 29	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	110	-0,15	-0,07

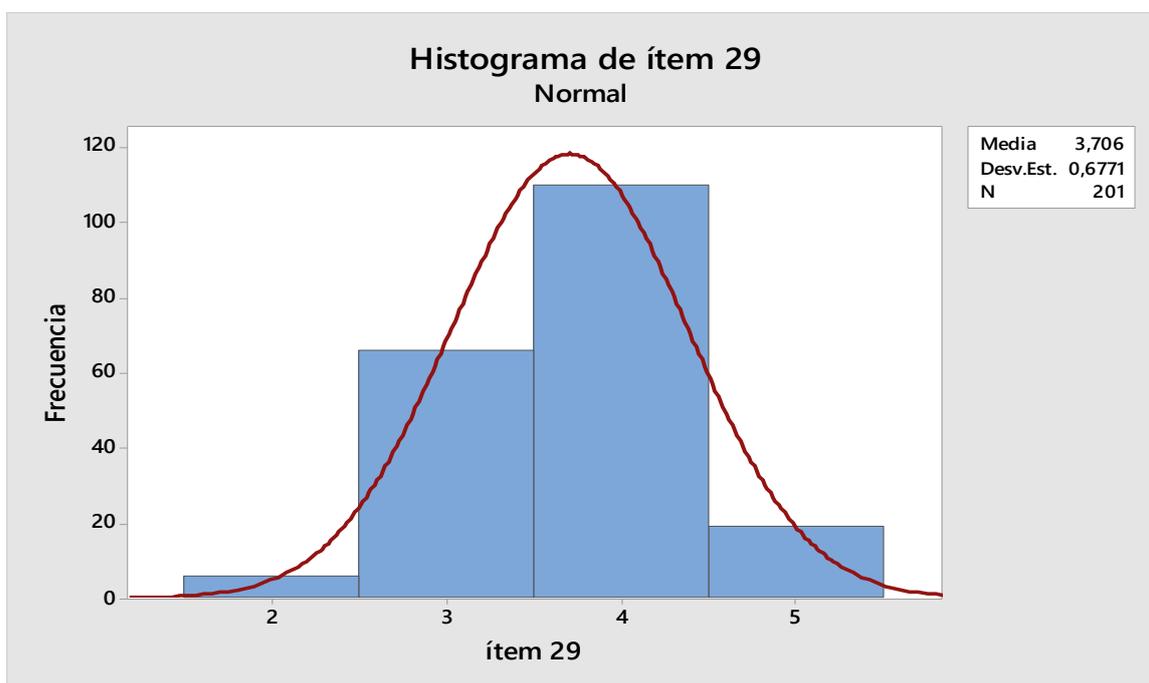


Figura 63. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 29

En las figuras 62 y 63, tablas 64 y 65; Coello (2015), Colque (2018), Esquén y Villegas (2018), Jáuregui (2018) y Moreira (2018); indican que esta dimensión tiene la misma tendencia en sus indicadores de la Influencia de la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

Ítem 30. Los incentivos que percibe están en relación al logro de la meta por agencia.

Tabla 66.
Resultados del ítem 30

	Fa	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	12	6%
A veces si a veces no	74	37%
Casi siempre	101	50%
Siempre	14	7%
Total	201	100%

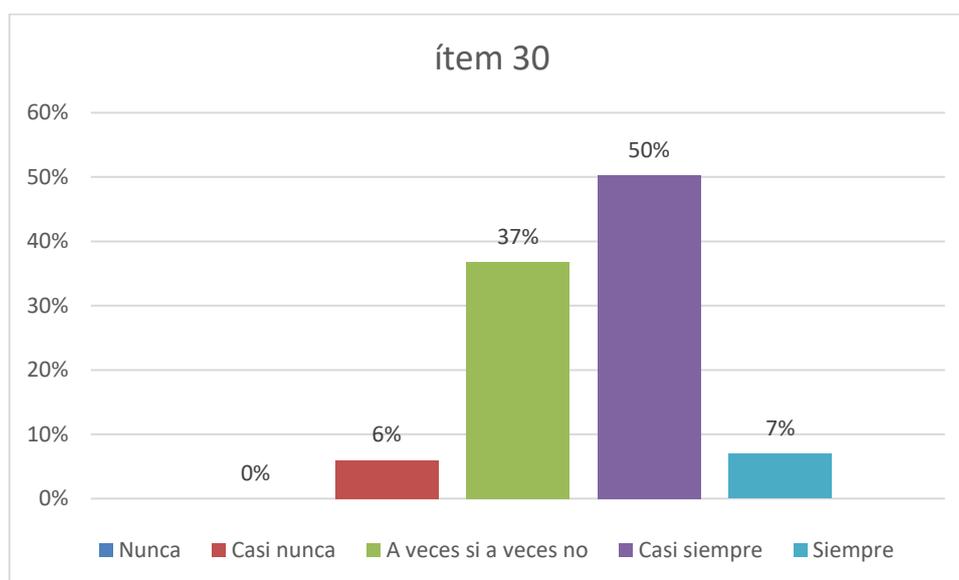


Figura 64. Gráfico de resultados del ítem 30

Tabla 67.
Resultados estadísticos descriptivos del ítem 30

Variable	N	N*	Media	Error estándar de la media	Desv.Est.	Varianza	CoefVar	Suma	Suma de cuadrados
ítem 30	201	0	3,5821	0,0501	0,7103	0,5045	19,83	720,0000	2680,0000
Variable	Mínimo	Q1	Mediana	Q3	Máximo	Modo	N para moda	Asimetría	Curtosis
ítem 30	2,0000	3,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4	101	-0,21	-0,14

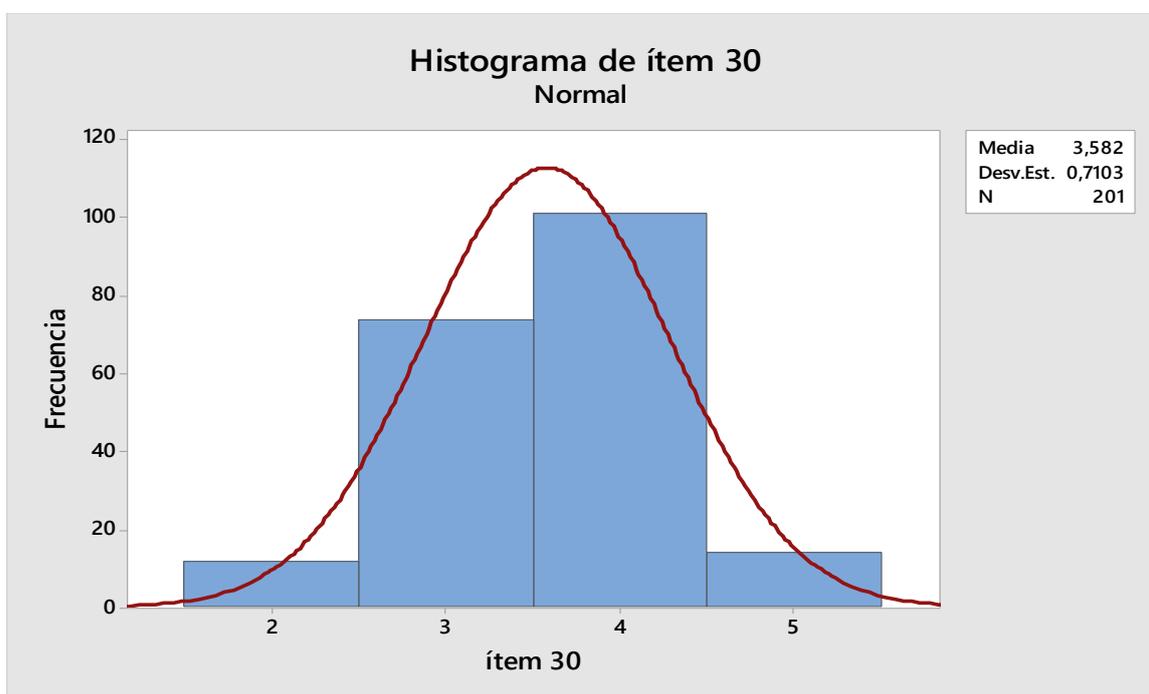


Figura 65. Gráfico de la tendencia de resultados del ítem 30

En las figuras 64 y 65, tablas 66 y 67; Coello (2015), Colque (2018), Esquén y Villegas (2018), Jáuregui (2018) y Moreira (2018); indican que esta dimensión tiene la misma tendencia en sus indicadores de la Influencia de la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.

4.3. Resultados de la Estadística Inferencial para la Contrastación de las hipótesis

Los reportes que se determinaron para la Contrastación de las hipótesis se realizaron a partir de la tendencia normal de los resultados de los 201 trabajadores, se evaluó el comportamiento de las variables en función a las tendencias de medidas central, por su comportamiento normal de sus densidades; con la media mediante la prueba de T de Student y las medianas para la prueba de Wilcoxon, confirmando su validez mediante los gráficos de sus cajas y bigotes

4.3.1. Contrastación de las hipótesis específicas.

4.3.1.1. Contrastación de la primera hipótesis específica.

H₁: La autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

H₀: La autonomía individual no incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

a. Comparación de Dos Muestras: Autonomía individual & Productividad

Muestra 1: Autonomía individual

Muestra 2: Productividad

Selección de la Variable: Productividad

Muestra 1: 201 valores en el rango de 16.0 a 30.0

Muestra 2: 201 valores en el rango de 102.0 a 192.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Autonomía individual & Productividad

Tabla 68.

Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras - Autonomía individual & Productividad

	<i>Autonomía individual</i>	<i>Productividad</i>
Recuento	201	201
Promedio	23.0	146.881
Desviación Estándar	2.7258	16.7029
Coeficiente de Variación	11.8513%	11.3717%
Mínimo	16.0	102.0
Máximo	30.0	192.0
Rango	14.0	90.0
Sesgo Estandarizado	0.0519583	0.108687
Curtosis Estandarizada	1.3596	0.468036

Se determinó, en la tabla 68, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Ambas curtosis estandarizadas se encuentran dentro del rango esperado; el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 66 siguiente, también a partir de la tabla cruzada se grafican, figura 67, las densidades de estas variables que demuestran el comportamiento normal de los datos en la dispersión Gaussiana.

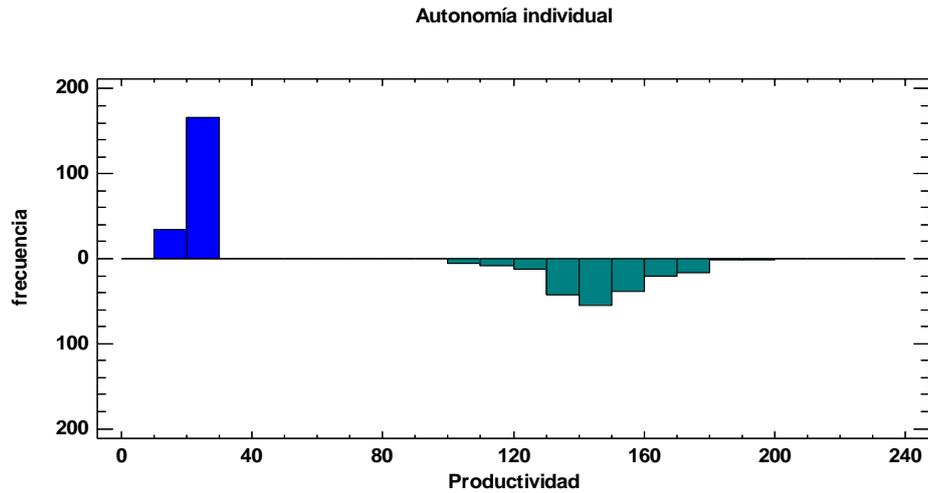


Figura 66. Frecuencia de la Autonomía individual frente a la frecuencia de la Productividad

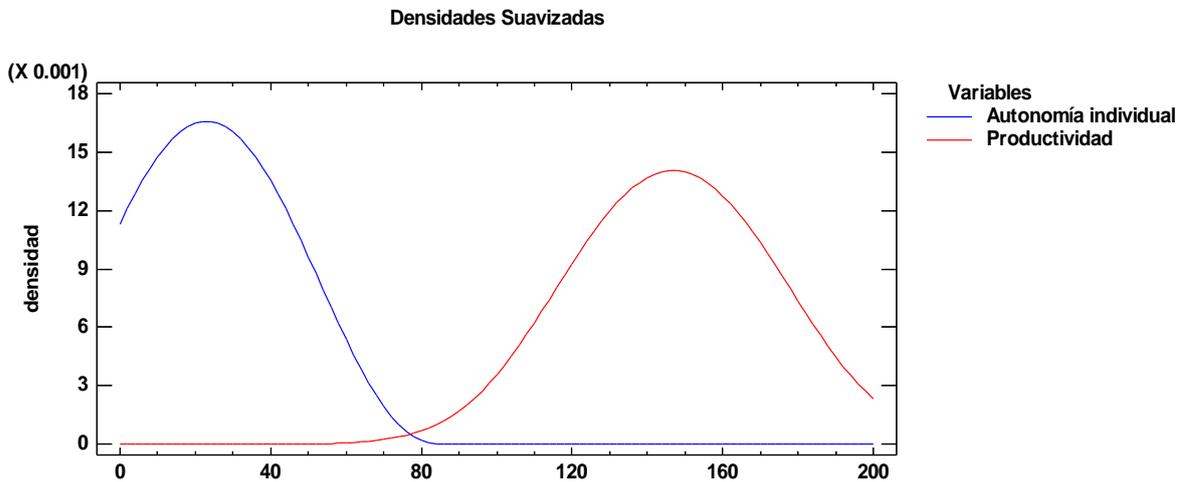


Figura 67. Densidades suavizadas de la Autonomía individual frente a la Productividad que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Autonomía individual:
 23.0 ± 0.379124 [22.6209; 23.3791]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Productividad: 146.881 ± 2.32315 [144.557; 149.204]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 123.881 ± 2.34674 [126.227; 121.534]

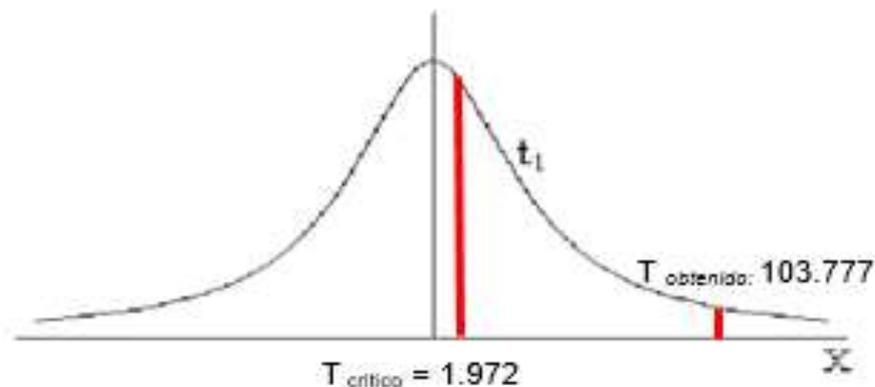
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\mu_1 = \mu_2$

Hipótesis Alternativa: $\mu_1 \neq \mu_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 103.777$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $| t_{\text{obtenido}} = | 103.777 > | t_{\text{crítico}} = 1.972 |$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₁: La autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019; es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. También construye los intervalos, o cotas, de confianza para cada media y para la diferencia entre las medias. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 126.227 hasta 121.534. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia

entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 23.0

Mediana de muestra 2: 147.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 101.0

Rango Promedio de muestra 2: 302.0

W = 40401.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Se ejecutó la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 68 siguiente.

Gráfico Caja y Bigotes

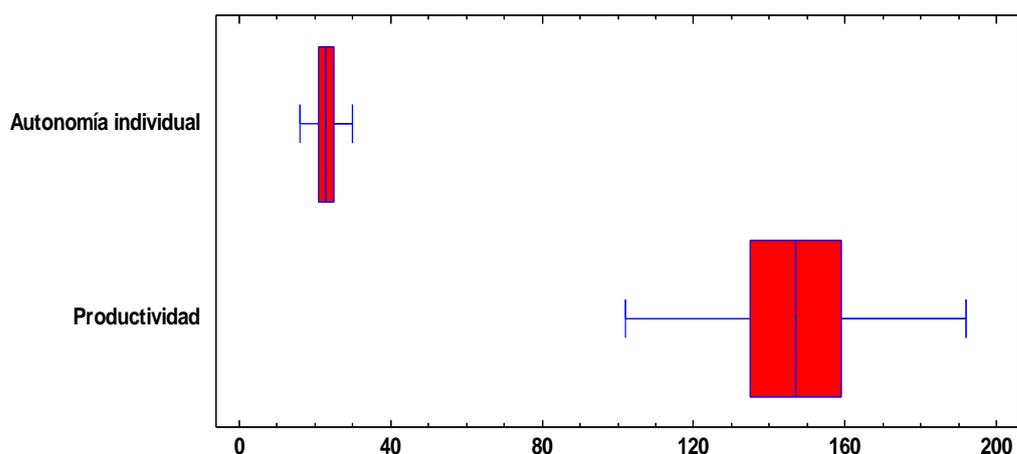


Figura 68. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Autonomía individual y la Productividad

4.3.1.2. Contrastación de la segunda hipótesis específica.

H₂: La estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

H₀: La estructura organizacional no se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

a. Comparación de Dos Muestras: Estructura organizacional & Productividad

Muestra 1: Estructura organizacional

Muestra 2: Productividad

Selección de la Variable: Productividad

Muestra 1: 201 valores en el rango de 10.0 a 20.0

Muestra 2: 201 valores en el rango de 34.0 a 64.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Estructura organizacional & Productividad

Tabla 69.

Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Estructura organizacional & Productividad

	<i>Estructura organizacional</i>	<i>Productividad</i>
Recuento	201	201
Promedio	15.1692	48.9602
Desviación Estándar	1.95991	5.56762
Coeficiente de Variación	12.9204%	11.3717%
Mínimo	10.0	34.0
Máximo	20.0	64.0
Rango	10.0	30.0
Sesgo Estandarizado	1.36215	0.108687
Curtosis Estandarizada	0.769508	0.468036

Al determinar el resumen estadístico, en la tabla 69, para las dos muestras de datos. Pueden utilizarse otras opciones tabulares, dentro de este análisis, para evaluar si las diferencias entre los estadísticos de las dos muestras son estadísticamente significativas. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Ambas curtosis estandarizadas se encuentran dentro del rango esperado, el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 69 siguiente, también se pueden, a partir de la tabla cruzada se grafican (figura 70) las densidades de estas variables que demuestran el comportamiento normal de los datos en la dispersión Gaussiana.

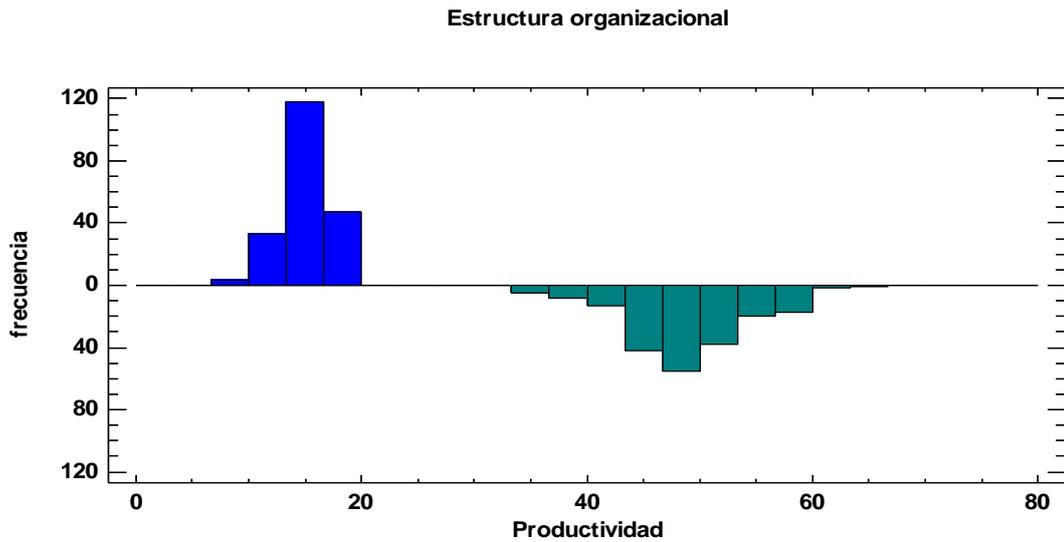


Figura 69. Frecuencia de la Estructura organizacional frente a la frecuencia de la Productividad

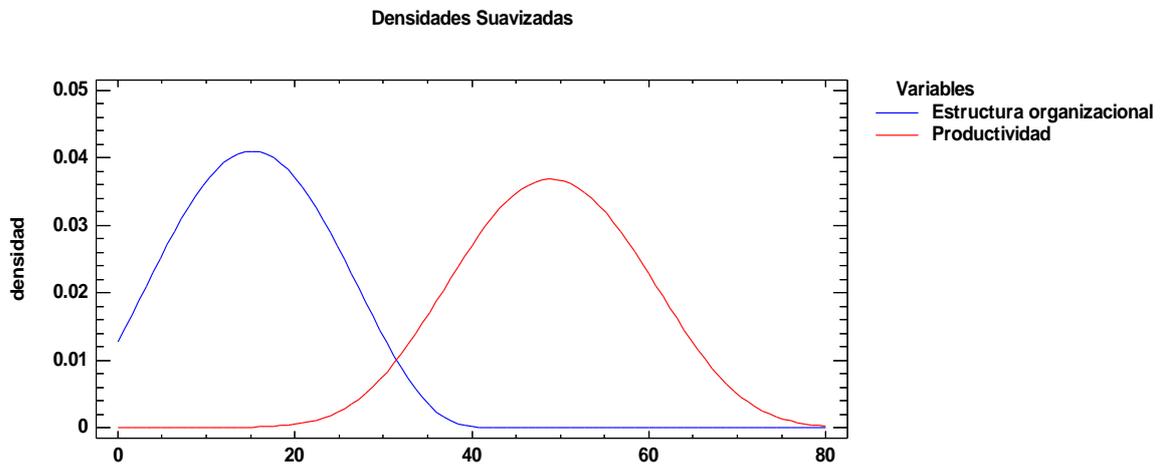


Figura 70. Densidades suavizadas de la Estructura organizacional frente a la Productividad que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Estructura organizacional: 15.1692 ± 0.272598 [14.8966; 15.4418]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Productividad: 48.9602 ± 0.774384 [48.1858; 49.7346]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 33.791 ± 0.818472 [34.6095; 32.9726]

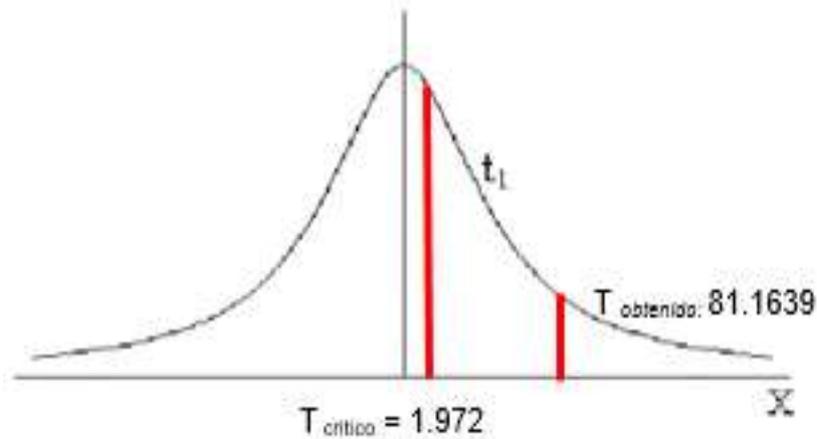
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\text{media1} = \text{media2}$

Hipótesis Alternativa: $\text{media1} \neq \text{media2}$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 81.1639$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |81.1639| > |t_{\text{critico}}| = 1.972$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₂: La estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019, se acepta.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 34.6095 hasta 32.9726. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la

hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba de Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 15.0

Mediana de muestra 2: 49.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 101.0

Rango Promedio de muestra 2: 302.0

W = 40401.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Se ejecutó la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 71 siguiente.

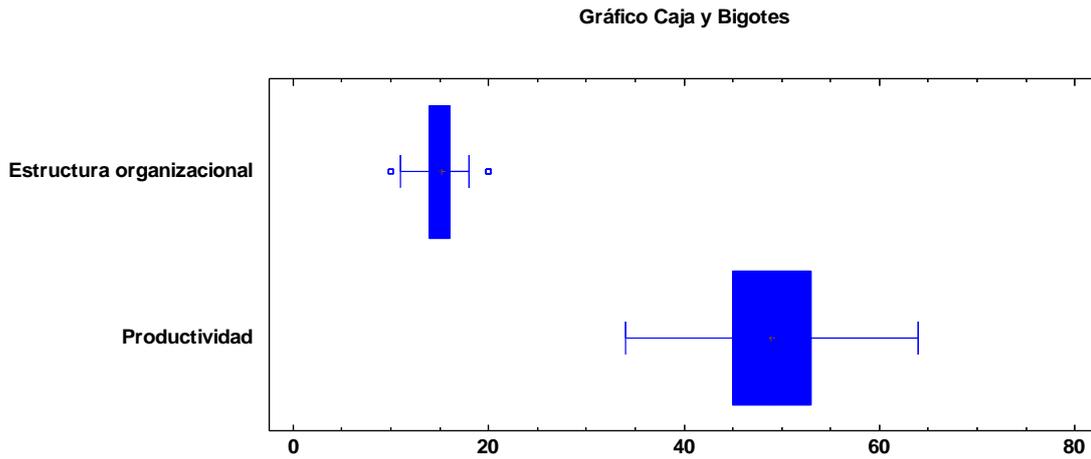


Figura 71. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Estructura organizacional y la Productividad

4.3.1.3. Contrastación de la tercera hipótesis específica.

H₃: La recompensa está relacionada a la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

H₀: La recompensa no está relacionada a la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

a. Comparación de Dos Muestras: Recompensa & Productividad

Muestra 1: Recompensa

Muestra 2: Productividad

Selección de la Variable: Productividad

Muestra 1: 201 valores en el rango de 7.0 a 15.0

Muestra 2: 201 valores en el rango de 34.0 a 64.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Recompensa & Productividad

Tabla 70.

Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Recompensa & Productividad

	<i>Recompensa</i>	<i>Productividad</i>
Recuento	201	201
Promedio	10.8308	48.9602
Desviación Estándar	1.7525	5.56762
Coeficiente de Variación	16.1806%	11.3717%
Mínimo	7.0	34.0
Máximo	15.0	64.0
Rango	8.0	30.0
Sesgo Estandarizado	0.340409	0.108687
Curtosis Estandarizada	0.0714229	0.468036

Se determinó, en la tabla 70, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Ambas curtosis estandarizadas se encuentran dentro del rango esperado; el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 72 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, figura 73, las densidades de estas variables que demuestran el comportamiento normal de los datos en la dispersión Gaussiana.

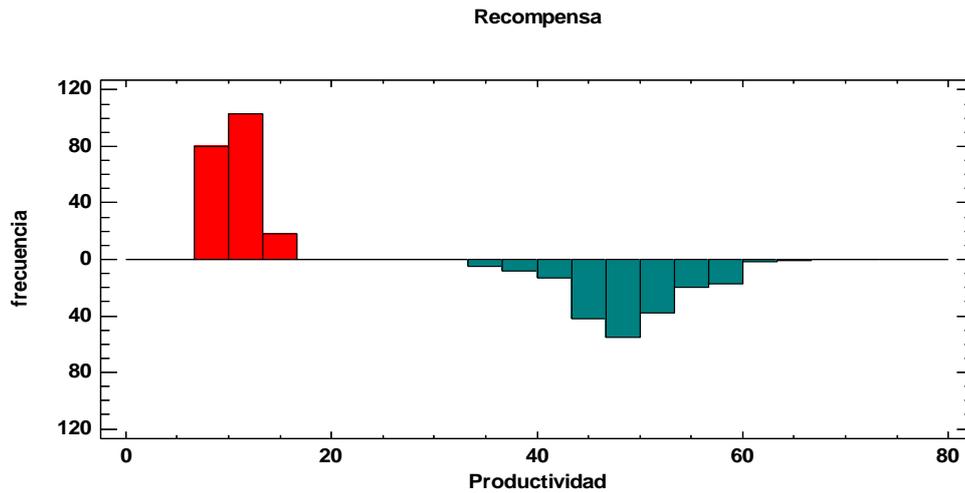


Figura 72. Frecuencia de la Recompensa frente a la frecuencia de la Productividad

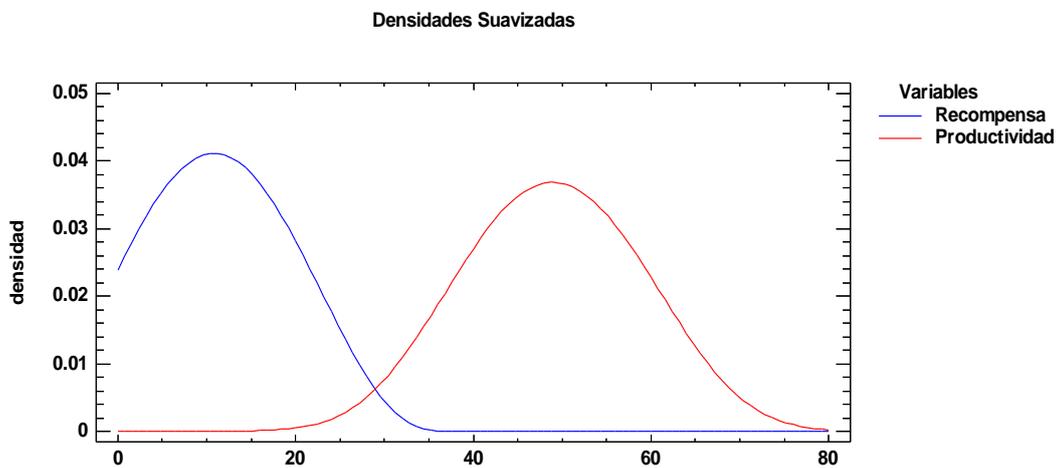


Figura 73. Densidades suavizadas de la Recompensa frente a la Productividad que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Recompensa:
 10.8308 ± 0.24375 [10.5871; 11.0746]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Productividad:
 48.9602 ± 0.774384 [48.1858; 49.7346]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 38.1294 ± 0.809377 [38.9387; 37.32]

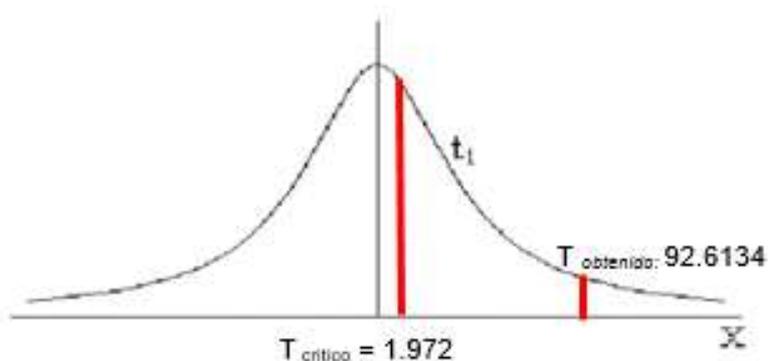
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\text{media1} = \text{media2}$

Hipótesis Alternativa: $\text{media1} \neq \text{media2}$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 92.6134$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |92.6134| > |t_{\text{crítico}}| = 1.972$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₃: La recompensa está relacionada a la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V - Lima 2019; es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 38.9387 hasta 37.32. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones

de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas para la prueba de Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 11.0

Mediana de muestra 2: 49.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 \neq mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 101.0

Rango Promedio de muestra 2: 302.0

W = 40401.0 Valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Esta opción ejecuta la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 74 siguiente.

Gráfico Caja y Bigotes

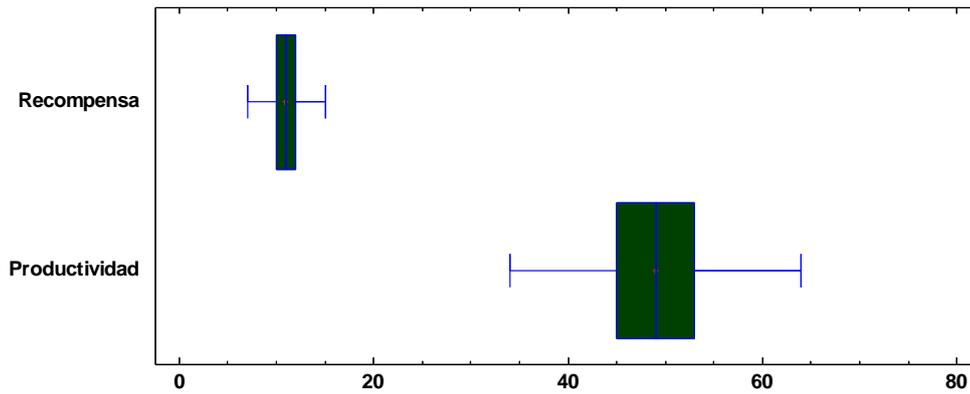


Figura 74. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Recompensa y la Productividad

4.3.1.4. Contrastación de la cuarta hipótesis específica.

H₄: La consideración y apoyo inciden en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

H₀: La consideración y apoyo no inciden en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

a. Comparación de Dos Muestras: Consideración y apoyo & Productividad

Muestra 1: Consideración y apoyo

Muestra 2: Productividad

Selección de la Variable: Productividad

Muestra 1: 201 valores en el rango de 9.0 a 19.0

Muestra 2: 201 valores en el rango de 34.0 a 64.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Consideración y apoyo & Productividad

Tabla 71.

Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Consideración y apoyo & Productividad

	<i>Consideración y apoyo</i>	<i>Productividad</i>
Recuento	201	201
Promedio	14.5174	48.9602
Desviación Estándar	2.10973	5.56762
Coeficiente de Variación	14.5324%	11.3717%
Mínimo	9.0	34.0
Máximo	19.0	64.0
Rango	10.0	30.0
Sesgo Estandarizado	0.534252	0.108687
Curtosis Estandarizada	0.442995	0.468036

Se determinó el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Ambas curtosis estandarizadas se encuentran dentro del rango esperado; el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 75 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, figura 76, las densidades de estas variables que demuestran el comportamiento normal de los datos en la dispersión Gaussiana.

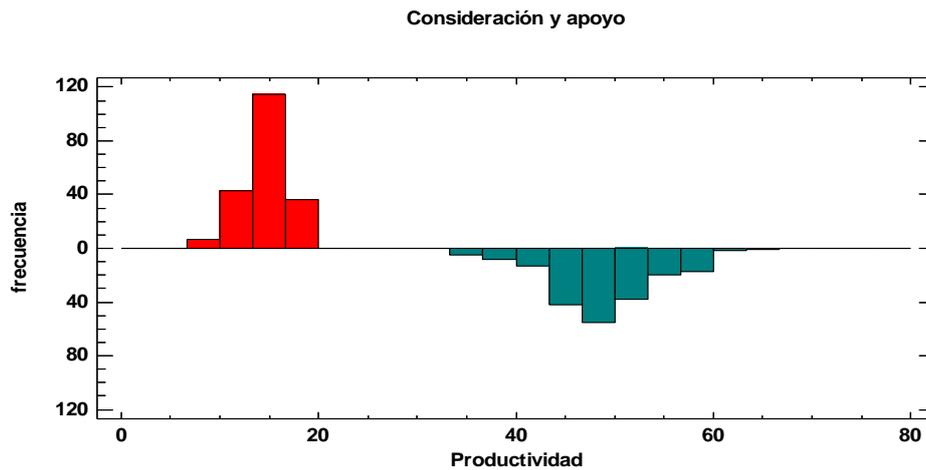


Figura 75. Frecuencia de la consideración frente a la frecuencia de la Productividad

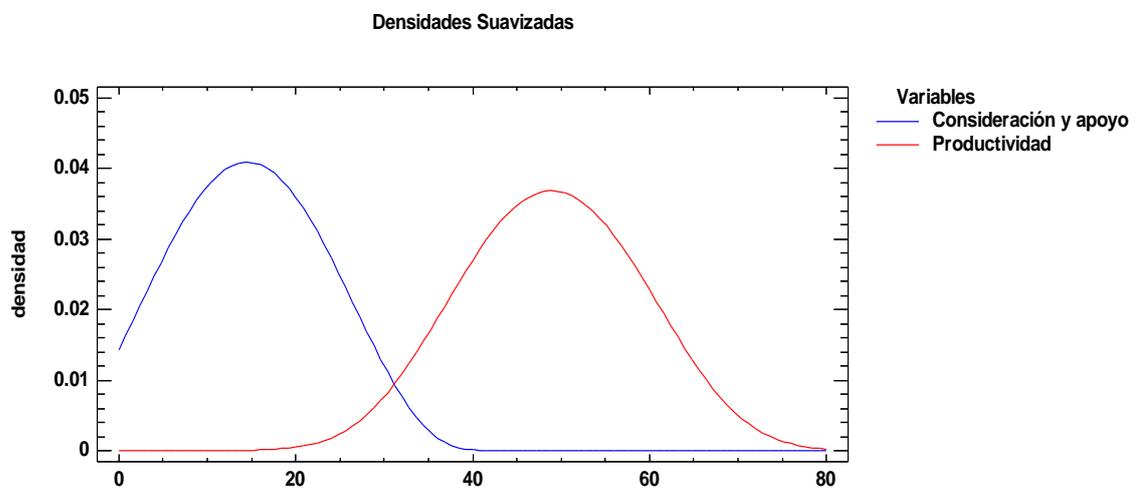


Figura 76. Densidades suavizadas de la consideración y apoyo frente a la Productividad que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Consideración y apoyo:
 14.5174 ± 0.293436 [14.224; 14.8108]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Productividad: 48.9602
 ± 0.774384 [48.1858; 49.7346]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 34.4428 ± 0.825603 [35.2684; 33.6172]

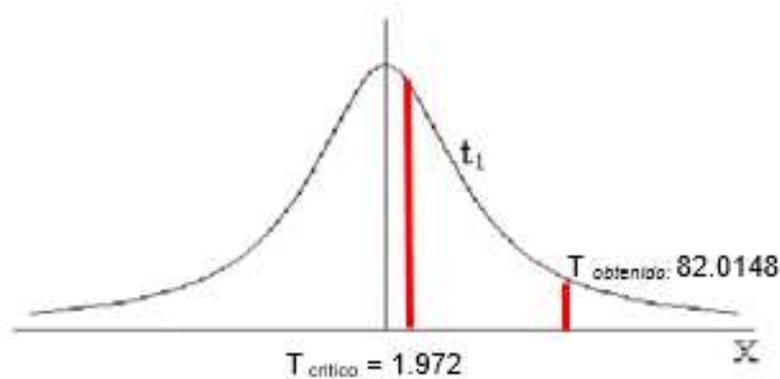
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\mu_1 = \mu_2$

Hipótesis Alternativa: $\mu_1 \neq \mu_2$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 82.0148$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{obtenido}| = |82.0148| > |t_{critico} = 1.972|$.

Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₄: La consideración y apoyo inciden en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019; es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 35.2684 hasta 33.6172. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la

hipótesis alterna de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alterna.

f. Comparación de Medianas

Mediana de muestra 1: 15.0

Mediana de muestra 2: 49.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 <> mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 101.0

Rango Promedio de muestra 2: 302.0

W = 40401.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Se ejecutó la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 77 siguiente.

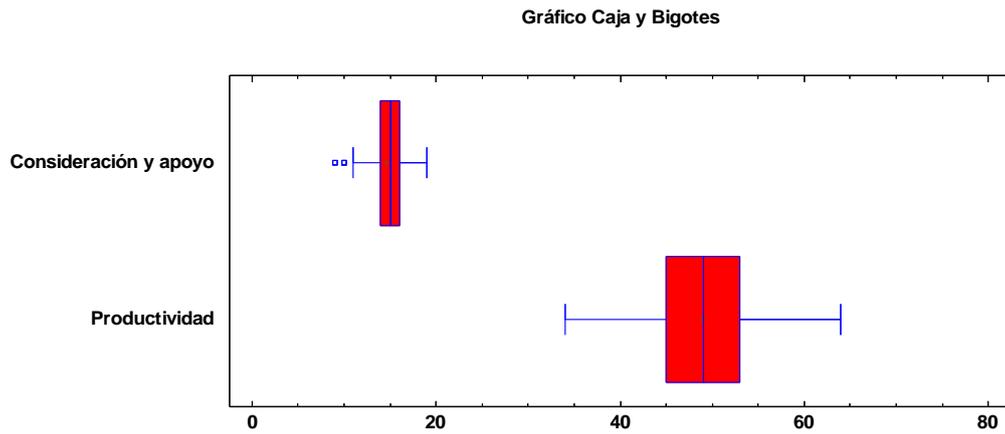


Figura 77. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Consideración y apoyo y la Productividad

4.3.2. Contrastación de la hipótesis general.

- H₁:** El clima organizacional si influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.
- H₀:** El clima organizacional no influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V – Lima 2019.

a. Comparación de Dos Muestras: Clima organizacional & Productividad

Muestra 1: Clima organizacional

Muestra 2: Productividad

Selección de la Variable: Productividad

Muestra 1: 201 valores en el rango de 46.0 a 81.0

Muestra 2: 201 valores en el rango de 102.0 a 192.0

b. Resumen Estadístico de las tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Clima organizacional & Productividad

Tabla 72.

Tablas cruzadas de la Comparación de Dos Muestras: Clima organizacional & Productividad

	<i>Clima organizacional</i>	<i>Productividad</i>
Recuento	201	201
Promedio	63.5174	146.881
Desviación Estándar	6.39851	16.7029
Coeficiente de Variación	10.0736%	11.3717%
Mínimo	46.0	102.0
Máximo	81.0	192.0
Rango	35.0	90.0
Sesgo Estandarizado	0.848017	0.108687
Curtosis Estandarizada	0.163548	0.468036

Se determinó, en la tabla 72, el resumen estadístico para las dos muestras de datos. De particular interés son el sesgo estandarizado y la curtosis estandarizada que pueden usarse para comparar si las muestras provienen de distribuciones normales. Valores de estos estadísticos fuera del rango de -2 a +2 indican desviaciones significativas de la normalidad, lo que tendería a invalidar las pruebas que comparan las desviaciones estándar. En este caso, ambos valores de sesgo estandarizado se encuentran dentro del rango esperado. Ambas curtosis estandarizadas se encuentran dentro del rango esperado. Se encuentran dentro del rango esperado; el resultado de la tabla cruzada permite obtener la gráfica de las frecuencias de las dos variables como se indica en la figura 78 siguiente, también se pueden a partir de la tabla cruzada se grafican, en la figura 79, las densidades de estas variables que demuestran el comportamiento normal de los datos en la dispersión Gaussiana.

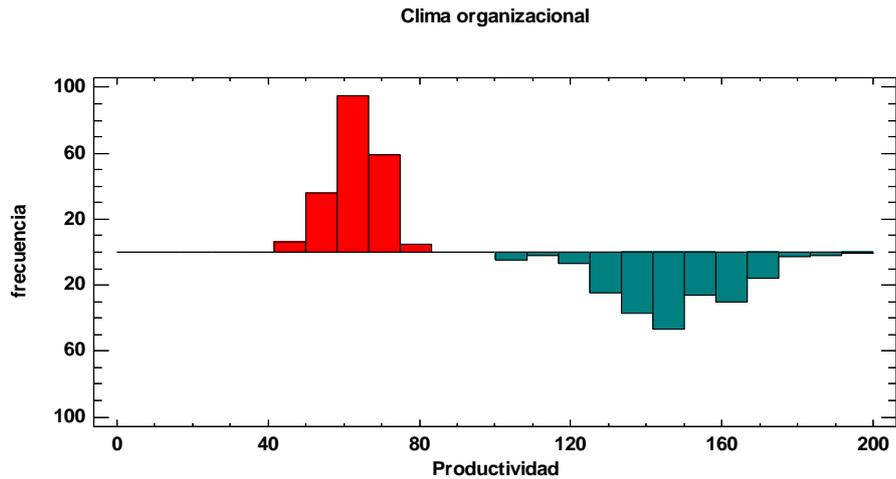


Figura 78. Frecuencia del clima organizacional frente a la frecuencia de la Productividad

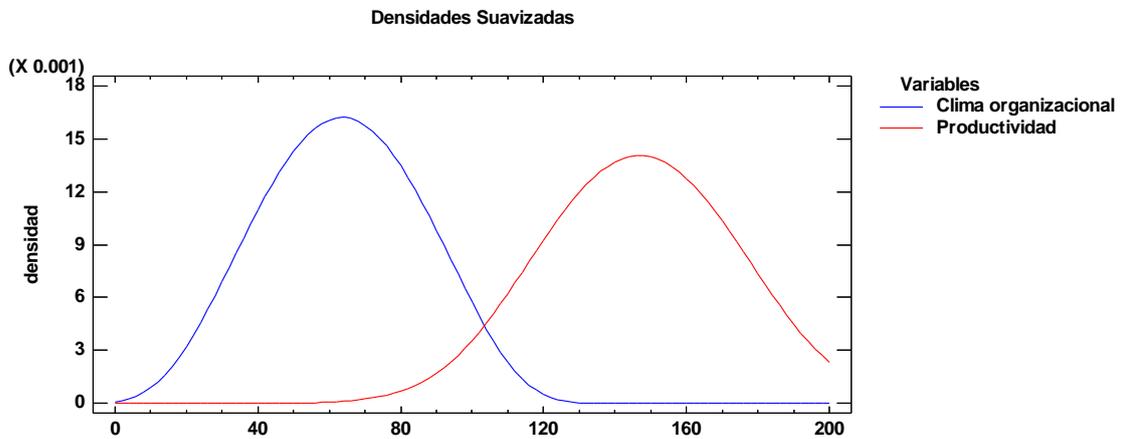


Figura 79. Densidades suavizadas del clima organizacional y apoyo frente a la Productividad que demuestran un comportamiento normal en la curva gaussiana

c. Comparación de Medias

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Clima organizacional:
 63.5174 ± 0.88995 [62.6275; 64.4074]

Intervalos de confianza del 95.0% para la media de Productividad: 146.881 ± 2.32315 [144.557; 149.204]

Intervalos de confianza del 95.0% intervalo de confianza para la diferencia de medias

Suponiendo varianzas iguales: 83.3632 ± 2.48023 [85.8434; 80.883]

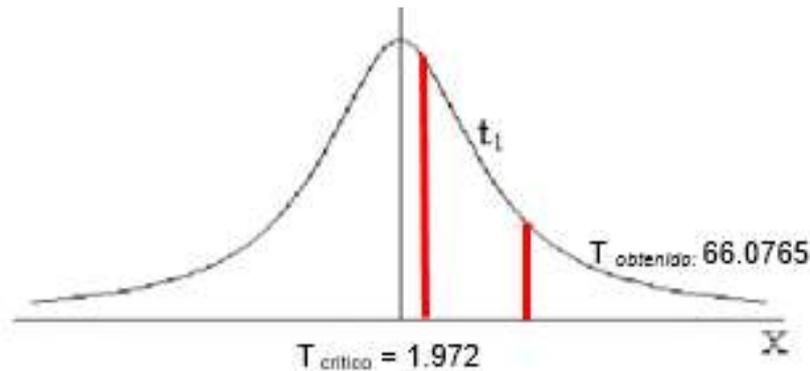
d. Prueba t para comparar medias

Hipótesis nula: $\text{media1} = \text{media2}$

Hipótesis Alternativa: $\text{media1} \neq \text{media2}$

Suponiendo varianzas iguales: $t = 66.0765$ valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$.



e. Decisión estadística

Considerando que $|t_{\text{obtenido}}| = |66.0765| > |t_{\text{crítico}}| = 1.972$. Se rechaza la hipótesis nula.

Por lo tanto:

H₁: El clima organizacional si influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V - Lima 2019; es válida.

Se ejecutó la prueba-t para comparar las medias de las dos muestras. De interés particular es el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 85.8434 hasta 80.883. Puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; en la prueba-t para evaluar hipótesis específicas acerca de la diferencia entre las medias de las poblaciones de las cuales provienen las dos muestras. En este caso, la prueba se ha construido para determinar si la diferencia entre las dos medias es igual a 0.0 versus la hipótesis alternativa de que la diferencia no es igual a 0.0. Puesto que el valor-P calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alternativa.

f. Comparación de Medianas para la prueba Wilcoxon

Mediana de muestra 1: 63.0

Mediana de muestra 2: 147.0

Prueba W de Mann-Whitney (Wilcoxon) para comparar medianas

Hipótesis Nula: mediana1 = mediana2

Hipótesis Alterna: mediana1 <> mediana2

Rango Promedio de muestra 1: 101.0

Rango Promedio de muestra 2: 302.0

W = 40401.0 valor-P = 0

Se rechaza la hipótesis nula para alfa = 0.05.

Se ejecutó la prueba W de Mann-Whitney para comparar las medianas de dos muestras. Esta prueba se construye combinando las dos muestras, ordenando los datos de menor a mayor, y comparando los rankeos promedio de las dos muestras en los datos combinados. Debido a que el valor-P es menor que 0.05, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medianas con un nivel de confianza del 95.0%; una forma gráfica a partir de las tablas cruzadas del enfrentamiento de estas variables se puede comprobar gráficamente su validez en sus cajas y bigotes como se indica en la figura 80 siguiente.

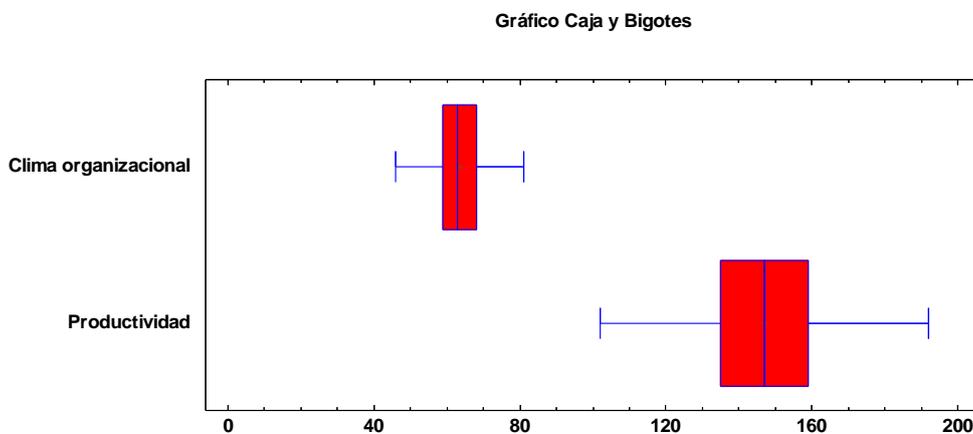


Figura 80. Gráfico de cajas y bigotes de la Comparación de Dos Muestras: Clima organizacional y apoyo y la Productividad

V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión sobre los resultados de la Estadística Descriptiva

5.1.1. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable independiente.

Con respecto a la variable independiente clima organizacional y sus dimensiones Autonomía Individual, Estructura organizacional, Recompensa, Consideración y apoyo; con sus indicadores Responsabilidad, Independencia, Poder de decisión, Condiciones laborales, Comunicación, Salario, Incentivos, tienen las mismas tendencias encontradas por los investigadores Moreira (2018), Serrate (2019), Soria (2017), Vásquez (2018) y Venutolo (2009); ya que el personal encuestado, los 201 trabajadores, colaboraron efectivamente porque comprendieron que el resultado de la investigación proporcionará datos para la Influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V, indican sus logros dentro de su política y gestiones administrativa que esta direccionada a una mejora continua en la productividad.

5.1.2. Discusión sobre los resultados de la estadística descriptiva de la variable dependiente.

Con respecto a la variable dependiente productividad y sus dimensiones, Eficiencia, Eficacia; con sus indicadores Cumplimiento de actividades, Recursos, Tiempo, Logro de metas, Resultados, Objetivos, tienen las mismas tendencias encontradas por los investigadores Moreira (2018), Serrate (2019), Soria (2017), Vásquez (2018) y Venutolo (2009); ya que el personal encuestado, los 201 trabajadores, comprendieron que la investigación va influenciar en el clima organizacional en la productividad del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V, indican sus logros dentro de su política y gestiones administrativa que esta direccionada a una mejora continua en la productividad.

5.2. Discusión sobre los resultados de la Estadística Inferencial

5.2.1. Discusión de los resultados de la contrastación de las hipótesis específicas.

5.2.1.1. Discusión de la primera hipótesis específica.

La validez de la primera hipótesis donde se demuestra que la autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 103.77$ valor-P = 0, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, el cual se extiende desde 126.227 hasta 121.534, el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ valor-P = 0.0 que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; como lo indican Iglesias (2015) y Pino (2017).

5.2.1.2. Discusión de la segunda hipótesis específica.

La validez de la segunda hipótesis donde se demuestra que la estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; la autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 81.1639$ valor-P = 0, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$., ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, se extiende desde 34.6095 hasta 32.9726, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ valor-P = 0.0 que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; como lo indican Iglesias (2015) y Pino (2017).

5.2.1.3. Discusión de la tercera hipótesis específica.

La validez de la tercera hipótesis donde se demuestra que la recompensa está relacionada a la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 92.6134$ valor-P = 0,

donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, se extiende desde 38.9387 hasta 37.3200, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; como lo indican Iglesias (2015) y Pino (2017).

5.2.1.4. Discusión de la cuarta hipótesis específica.

La validez de la cuarta hipótesis donde se demuestra que la consideración y apoyo inciden en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 82.0148$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, se extiende desde 35.2684 hasta 33.6172, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; como lo indican Iglesias (2015) y Pino (2017).

5.2.2. Discusión de los resultados de la contrastación de la hipótesis general.

La validez de la hipótesis general donde se demuestra que el clima organizacional si influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; se valida por el valor obtenido en la prueba de $t = 66.0765$ valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que el intervalo de confianza para la diferencia entre las medias, se extiende desde 85.8434 hasta 80.883, puesto que el intervalo no contiene el valor 0, existe una diferencia estadísticamente significativa entre las medias de las dos muestras, con un nivel de confianza del 95.0%; además la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$; como lo indican Iglesias (2015) y Pino (2017).

VI. CONCLUSIONES

Al término de la investigación y en función de los objetivos se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Se determinó que el clima organizacional si influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; porque en la prueba de $t = 66.0765$ y valor-P = 0, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ y valor-P = 0.0 que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que la Caja Municipal Huancayo de la zona V, afirma sus logros dentro de su política y su influencia del clima organizacional en la productividad.
- Se estableció que la autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; porque en la prueba de $t = 103.77$ y valor-P = 0, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ y valor-P = 0.0 que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que la Caja Municipal Huancayo de la zona V, afirma que esta dimensión autonomía permite la mejora de la productividad mediante sus indicadores responsabilidad, independencia y poder de decisión; contribuyendo a la especialización del personal de la caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la Zona V.
- Se analizó como la estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; porque en la prueba de $t = 81.1639$ y valor-P = 0, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ y valor-P = 0.0 que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que la Caja Municipal Huancayo de la zona V, muestra una estructura organizacional que permite el aumento de la productividad a través de la comunicación y las condiciones laborales existentes.
- Se determinó como la recompensa se relaciona en la productividad del personal negocio de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; porque en la

prueba de $t = 92.6134$ y valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ y valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que la Caja Municipal Huancayo de la zona V, muestra que la recompensa y sus indicadores salario e incentivo permite el aumento de la productividad.

- Se analizó como la consideración, agradecimiento y apoyo incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V; porque en la prueba de $t = 82.0148$ y valor- $P = 0$, donde se rechaza la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$ y en la prueba de Wilcoxon tiene un valor $W = 40\ 401.0$ y valor- $P = 0.0$ que permite rechazar la hipótesis nula para $\alpha = 0.05$, ya que la Caja Municipal Huancayo de la zona V, muestra que la consideración, agradecimiento y apoyo mediante sus indicadores estímulo laboral y apoyo laboral permite el aumento de la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

El presente estudio es de importancia, ya que los aportes pueden ser considerados para futuros estudios relacionados al clima organizacional y la productividad. En base a los resultados obtenidos se recomienda lo siguiente:

- Sugerir al jefe regional de la zona V de la caja Municipal Huancayo realizar encuestas semestralmente para identificar los puntos débiles del clima organizacional y así, pueda tomar medidas para mejorar y cambiar los aspectos que influyen en la productividad de los colaboradores.
- Se plantea al jefe regional que empodere y delegue ciertas funciones al personal para que desarrolle y fortalezca el poder de decisión y responsabilidad frente a diversas situaciones.
- Se recomienda al jefe regional fortalecer la comunicación con los administradores de las agencias de la zona V para alinear los objetivos y métodos de trabajo.
- Proponer al jefe regional con el apoyo de los administradores de cada agencia a reconocer al personal por el logro de los objetivos y proponer incentivo acorde al puesto.
- Se sugiere al jefe regional realizar capacitaciones y cursos para los colaboradores sobre los criterios para la evaluación de créditos, así mismo apoyar cuando haya dificultades al momento de captar y aprobar un crédito.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arboccó, D. (2019) Entorno-Empresarial.com recuperado de: <https://entorno-empresarial.com/la-estimulacion-laboral/>
- Arturo, K. (2014) crece negocios recuperado de: <https://www.crecenegocios.com/el-asesor-o-consultor-de-empresas/>
- Batista y Lara (2016) “*Análisis del clima laboral y su relación con la productividad de los empleados de la empresa Seridme CIA Se en C.*” (Tesis de pregrado) Universidad de Cartagena. Cartagena de Indias, Colombia.
- Blog, *Rebaja tus cuentas.com*, Que es una caja Municipal, 07 de enero del 2019 recuperado desde: <https://rebajatuscuentas.com/pe/blog/que-es-una-caja-municipal>
- Bruno Noticias (Enero 2020) *Ambiente laboral toxico en las empresas de México*. Recuperado desde: <https://www.brunoticias.com/ambiente-laboral-toxico-en-85-las-empresas-mexico-unam/>
- Castañeda D. (2016) *Estudio del Clima Laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa “Concreteras Granizo”* (Tesis de pregrado) Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado el 11 de diciembre de 2019, desde: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/10362/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coello M. (2015) *Modelo para la motivación del personal de una empresa constructora en la República de Honduras*. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Planificación y Gestión en Ingeniería Civil) Universidad Politécnica de Valencia, España. Recuperado el día 12 de diciembre del 2019, desde: <http://hdl.handle.net/10251/51738>
- Colque J. (2018) “La Ergonomía y la productividad laboral en la empresa Overall, Miraflores 2018” (Tesis para optar el grado de licenciada en Administración) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 07 de Marzo del 2020, desde: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19890>
- Diario Gestión (06 de septiembre del 2018) Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores. Recuperado desde: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/?ref=gesr>

- Esquén E. y Villegas W. (2018) *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral de los colaboradores de la Misión Nor Oriental de la ciudad de Tarapoto, 2018.* (Tesis de pregrado) Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. Recuperado el 10 de diciembre de 2019, desde: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1706>
- Fernández, J (2011) Derecho administrativo y administración pública. Recuperado desde: <http://diccionariojuridico.mx/definicion/poder-de-decision/>
- Fuente: CMAC Huancayo (tabla enviada por el jefe regional de la zona v Jaison de la rosa del 30 de noviembre del 2019.)
- Gamarra G. (2017) *Rediseño de los procesos productivos en el área de acabados de la CIA universal textil para aumentar la productividad* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado desde: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/6612>
- Hernández R., Hernández C., Baptista P. (2014) Metodología de la investigación, México DF, México: McGraw-Hill. SEXTA EDICION. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Iglesias María Emilia (2015). Metodología de la Investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos. Ciudad autónoma de Buenos Aires: Centro de publicaciones educativas y material didáctico Primera edición, junio de 2015, Argentina.
- Indeed (Portal de empleos) *Evaluaciones de Caja Huancayo.* Recuperado desde: <https://www.indeed.com.pe/cmp/Caja-Huancayo/reviews>. Visitado el día 05 de enero del 2020
- Jaramillo Ferney (09 de agosto del 2015) Las 2 Orillas: Los peores patronos de Colombia. Recuperado de <https://www.las2orillas.co/los-peores-patronos-de-colombia/>
- Jáuregui A. (2018) *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Institución Educativa César Vallejo. La Victoria. Lima. Perú. 2018.*(Tesis de pregrado) Universidad Privada Telesup.
- López, P, Fachelli, S. (2015) “*Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*” Recuperado desde:

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

Mallqui, G. (2015) "*Optimización del Proceso de Selección e Implementación de Metodología Técnica para la Selección del personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad*" Lima, Perú (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado desde <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4505>

Montenegro, R (2013). *Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>

Moreira L. (2018) *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador* (Tesis para optar el grado de académico de Doctor en ciencias Administrativas) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Moreno, E. (2013) "*Metodología de Investigación Científica*". Recuperado desde: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/>

Paredes C. (2019) "*La relación del clima organizacional y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa constructora JH MACC E.I.R.L. en el periodo 2019*" (Tesis de pregrado) Universidad Privada del Norte, Cajamarca Perú.

Pérez M. (2013) *DICCIONARIO DE ADMINISTRACION*, 6.^a ed.

Pérez, J y Merino, M (2014) Blog- *Definicion.de* recuperado desde: <https://definicion.de/reconocimiento/>

Pino Gotuzzo Raúl (2017). *Metodología de la Investigación*. Editorial San Marcos E.I.R.L.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.ª ed. [versión 23.3 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [Visitado el día 15 de diciembre del 2019].

Robbins S. & Judge T. (2013) *Comportamiento Organizacional*, Naucalpan de Juárez, México: Pearson Education Inc.

Serrate F. (2019) *Influencia del clima organizacional en la productividad de los asesores de crédito en la empresa Compartamos Financiera sede*

- Pacasmayo-2018* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo, Jequetepeque, Perú. Recuperado el 05 de diciembre del 2019, desde: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/14984>
- Soria J. (2017) *Clima organizacional y productividad de los trabajadores de fábrica peruana Eternit* (Tesis de pregrado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado el 07 de diciembre del 2019, desde: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1718/TESIS_SORIA%20CALERO%2c%20JUDITH%20ROXANA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Ucha, F. (2010) Definición ABC. Recuperado desde: <https://www.definicionabc.com/general/cumplimiento.php>
- Vargas, Z.(2009) “*LA INVESTIGACIÓN APLICADA: UNA FORMA DE CONOCER LAS REALIDADES CON EVIDENCIA CIENTÍFICA*”, Revista EDUCACION Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Vásquez J. (2018) *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de ciudad Eten, 2016*. (Tesis de pregrado) Universidad Privada Juan Mejía Baca, Chiclayo, Perú. Recuperado el 10 de diciembre de 2019, desde: <http://repositorio.umb.edu.pe/bitstream/UMB/93/1/Tesis%20Oficial%20Jhon%20Vasquez.pdf>
- Venutolo E. (2009) *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires*. (Tesis Doctoral) Universidad Politécnica de Valencia, Buenos Aires, Argentina. Recuperado el 11 de diciembre del 2019, desde: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/6561/tesisUPV3161.pdf?sequence=1&isAllo>
- Zans A. (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 grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial) Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua. Recuperado el 11 de diciembre del 2019, desde: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zavala, J. (2012) *Emprendices*. Recuperado desde: <https://www.emprendices.co/el-cumplimiento-de-metas/#:~:text=El%20cumplimiento%20de%20metas%20est%C3%A1,condicionados%20y%20limitados%20por%20las>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

PROBLEMA A INVESTIGAR	OBJETIVOS	HIPOTESIS	JUSTIFICACION	VARIABLES	TIPO Y NVEL DE INVESTIGACION
<p>Problema General: ¿Cómo el clima organizacional influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera el clima organizacional influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V.</p>	<p>Hipotesis General El clima organizacional si influye en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V</p>	<p>Justificacion Practica : La Caja Municipal Huancayo podrá conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad de los diversos asesores de negocio y los resultados, conclusiones y recomendaciones de la investigación serán entregados a los supervisores de las diversas agencias, con el propósito de servir como fuente de información para que se pueda establecer planes de acción, estrategias y políticas para que se fomente un clima organizacional que permita generar una mejor productividad entre los colaboradores de la Caja Municipal Huancayo.</p>	<p>Variable Independiente: Clima Organizacional Dimensiones : Autonomia Individual Estructura organizacional Recompensa Consideracion y apoyo Indicadores: Responsabilidad Independencia Poder de decision Condiciones laborales Comunicación Salario Incentivos Estimulo laboral Apoyo laboral</p>	<p>TIPO: El tipo es de investigación es aplicada.</p> <p>NIVEL: La investigación es descriptiva ya que existen diversas teorías e investigaciones de las variables, además tiene una relación causalidad</p>
<p>Problemas Especificos: ¿Cómo la autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V?</p>	<p>Objetivos Especificos Establecer como la autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V.</p>	<p>Hipotesis Especificas La autonomía individual incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V.</p>	<p>Justificacion Teorica : La investigación podrá recolectar diversos conceptos y definiciones sobre el clima organizacional y la relación que tiene con la productividad.</p>	<p>Variable Dependiente: Productividad Dimensiones : Eficiencia Eicacia Indicadores: Cumplimiento de actividades Recursos Tiempo Logro de metas Resultados Objetivos</p>	
<p>¿Cómo la estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V?</p>	<p>Analizar como la estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V.</p>	<p>La estructura organizacional se vincula en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V.</p>			
<p>¿Cómo la recompensa se relaciona en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V?</p>	<p>Determinar como la recompensa se relaciona en la productividad del personal negocio de la Caja Municipal Huancayo de la zona V.</p>	<p>La recompensa está relacionada a la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V.</p>	<p>Justificacion Social: La sociedad se verá beneficiada porque tendrá información actualizada acerca de las variables de estudio y la relación que existen entre ambas.</p>		
<p>¿Cómo la consideración y apoyo incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V?</p>	<p>Analizar como la consideración y apoyo incide en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V.</p>	<p>La consideración y apoyo inciden en la productividad del personal de la Caja Municipal Huancayo de la zona V.</p>			

Anexo 2: Matriz de operacionalización.

VARABLE	DEFINICION	DIMENSION	DEFINICION	INDICADORES	DEFINICION	ITEM
Clima Organizacional	Según Brunet (2014) El clima constituye la personalidad de una organización y contribuye a la imagen que esta proyecta a los empleados; esto quiere decir que son las características de una organización y como estas se proyectan en el comportamiento de un individuo.	Autonomía Individual	El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para él mismo un cierto grado de decisión.	Responsabilidad	Es el cumplimiento de las obligaciones, o el cuidado al tomar decisiones o realizar algo.	Del 1 al 6
				Independencia	Característica de una persona o territorio que tiene autonomía para hacer las cosas que desea y para pensar de forma libre.	
				Poder de decisión	Optar entre varias alternativas de resolución y, en consecuencia, elegir la que en su opinión sea la mejor, la cual habrá de ser acatada.	
		Grado de Estructura	Esta dimensión mide el grado al que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores	Condiciones laborales	Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores	Del 7 al 10
				Comunicación	Transferencia y comprensión de un significado.	
		Tipo de Recompensa	Se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción	Salario	Es el conjunto de las diferentes remuneraciones que una persona obtiene como contraprestación de los trabajos realizados por cuenta ajena.	Del 11 al 13
Incentivos	Ventajas, generalmente económicas, que se conceden a una persona para estimular su trabajo o dedicación y obtener de esta forma una mayor productividad					
Consideración, agradecimiento y apoyo	Estos términos se refieren al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior	Estimulo laboral	Permite que el trabajador actúe y se comporte de una determinada manera y defina en qué dirección dirige su energía.	Del 14 al 17		
		Apoyo laboral	Es un método de inclusión laboral que ofrece oportunidades de empleo a las personas más vulnerables y los apoyos necesarios			

VARABLE	DEFINICION	DIMENSION	DEFINICION	INDICADORES	DEFINICION	ITEM
Productividad	Según Robbins & Judge (2013) definen la productividad como "el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional es la organización en su conjunto. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos al menor costo.	Eficiencia	Grado en el cual una organización satisface las necesidades de su clientela o de sus consumidores	Cumplimiento de actividades	Finalización de un plazo o de un período de tiempo para que se cumpliera algo.	Del 18 al 24
				Recursos	Los elementos que pueden controlar el individuo y que se usan para resolver las demandas.	
				Tiempo	Es un recurso muy importante para cualquier persona sea cual sea la tarea que realice, en el hogar, en las actividades diarias O el trabajo.	
		Eficacia	Grado en el cual una organización puede lograr sus fines a un bajo costo.	Logro de metas	Es la consecución del resultado final sin importar el aprendizaje o no de la tarea a realizar.	Del 25 al 30
				Resultados	Factores claves que se ven afectados por otras variables.	
				Objetivos	Resultado o fin que se desea lograr, hacia el que se encaminan los esfuerzos y que pretende mejorar o estabilizar.	

Anexo 3: Instrumento.

ENCUESTA SOBRE INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO HUANCAYO DE LA ZONA V

Somos de la Universidad Privada Telesup y estamos realizando una investigación sobre “Influencia del clima organizacional en la productividad del personal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo de la zona V”, para obtener nuestro título profesional. Las respuestas serán confidenciales y se publicarán de forma grupal.

Datos generales:

Sexo: F M

Edad:

a) >20 a 25 b) 26-40 c) 40 -60 d) + 60

Estudios:

a) Técnicos b) Universitario c) Postgrado

Tiempo que labora en la institución:

a) >1 año b) 1 a 3 años c) 4 a 5 años d) Mas de 5 años

Recomendación:

Estimado colaborador, lea con detenimiento cada enunciado y marque con (X) en el casillero por pregunta. Teniendo los siguientes criterios:

Nunca	Casi nunca	A veces si a Veces no	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

	CLIMA ORGANIZACIONAL	5	4	3	2	1
	I. Autonomía Individual					
1	En el desempeño de sus tareas cumple con las obligaciones asignadas.					
2	Cumple de manera responsable al evaluar el crédito de un cliente.					
3	Necesita que su administrador le indique lo que debe realizar al evaluar un crédito					
4	Tiene la suficiente autonomía para realizar la propuesta de crédito ante su administrador.					
5	El administrador involucra a los colaboradores en la toma de decisiones que promueven la productividad en la colocación de créditos.					
6	Solicitan su opinión para la solución de un problema al recuperar un crédito.					
	II. Estructura Organizacional					

7	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de evaluación y recuperación de créditos.					
8	Toma decisiones en caso de que el administrador no se encuentre respecto a los créditos a evaluar.					
9	Es posible la interacción con las personas de mayor jerarquía					
10	En el grupo de trabajo la información fluye adecuadamente para realizar una propuesta de crédito					
	III. Recompensa					
11	La remuneración es competitiva en comparación con las de otras organizaciones					
12	La remuneración está de acuerdo con los logros y la productividad de cada colaborador.					
13	Recibe un reconocimiento por su tiempo dedicado a la empresa.					
	IV. Consideración y Apoyo					
14	Reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
15	Existe preocupación en la agencia por las necesidades primordiales de los colaboradores y así lograr que sea más productivo.					
16	Recibe apoyo por parte de sus compañeros cuando se ausenta de sus labores.					
17	El administrador brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan al momento de captar un crédito.					
	PRODUCTIVIDAD					
	I. Eficiencia					
18	Las capacitaciones permiten desempeñar sus labores con autonomía.					
19	El clima organizacional de la institución permite aprender y desarrollarse mientras realiza sus actividades como asesor de negocio.					
20	Cuenta con los materiales y enseres para la evaluación de los créditos					
21	La estructura organizacional del área donde usted labora es adecuada.					
22	El clima organizacional permite que cumpla con los tiempos de evaluación de los créditos.					
23	La autonomía individual que goza en la agencia le permite completar las tareas que comprende la evaluación de un crédito a tiempo.					
24	La estructura organizacional de la agencia ayuda al cumplimiento de actividades como asesor de créditos.					
	II. Eficacia					

25	El clima organizacional le permite cumplir con la meta mensual asignada					
26	Es adecuado trabajar con metas individuales.					
27	El clima organizacional permite que se exija para superar los resultados obtenidos.					
28	La labor que realizas ayuda a lograr los objetivos de la empresa.					
29	El clima organizacional permite que los colaboradores cumplan con los objetivos de la empresa.					
30	Los incentivos que percibe están en relación al logro de la meta por agencia.					

Anexo 4: Validación de instrumento

PROMEDIO DE VALORACIÓN

Aplicar sin corrección

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres Apellidos: Edmundo González Zúñiga

DNI N°: 06408986 Teléfono/Celular: 999 009420

Dirección domiciliaria: Maricore 255 La Molina

Título Profesional: Ingeniero

Grado Académico: Doctor en Administración

Mención: Estrategia - Investigación


Firma

Lima, 08 - 02 - 2020
Lugar y fecha: _____

PROMEDIO DE VALORACIÓN

APLICAR SIN CORRECCIÓN

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres Apellidos: PERCY JORGE SUAREZ YMBERTIS

DNI N°: 07260837 Teléfono/Celular: 994481177

Dirección domiciliaria: Jr. MAMA OCLLO N° 1987 - LINCE

Título Profesional: ECONOMISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: DESARROLLO EMPREJARCIAL Y REGIONAL



Firma

Lugar y fecha: LIMA 09/02/2020

Anexo 5: Matriz de datos.

Variable independiente: clima organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL																					
V1	V2	V3	V4	Autonomía individual						Estructura organizacional				Recompensa			Consideración y apoyo				
SEXO	EDAD	N E	T L	ítem 1	ítem 2	ítem 3	ítem 4	ítem 5	ítem 6	ítem 7	ítem 8	ítem 9	ítem 10	ítem 11	ítem 12	ítem 13	ítem 14	ítem 15	ítem 16	ítem 17	
1	1	1	2	1	4	4	3	2	5	2	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	
2	2	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	1	1	1	1	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
4	2	2	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
5	1	1	1	1	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
6	2	1	1	2	5	5	2	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4
7	2	1	1	1	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3
8	2	2	2	4	5	5	2	4	3	2	3	4	4	5	5	4	3	1	3	3	4
9	1	2	2	3	4	5	1	4	5	5	5	1	3	4	5	4	4	4	4	3	4
10	1	1	1	1	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
11	2	1	1	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4
12	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
13	1	3	2	2	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	1	5	5	5
14	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
15	2	2	2	1	4	5	2	5	2	3	4	3	4	5	2	2	3	1	2	4	2
16	2	2	2	2	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
17	1	2	1	1	5	4	1	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5
18	1	2	2	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
19	2	2	1	2	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
20	2	2	1	1	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4

21	2	2	1	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
22	2	2	3	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
23	1	2	2	2	4	5	1	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4
24	2	2	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
25	2	3	2	4	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
26	2	2	2	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
27	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
28	2	3	1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
29	2	2	1	1	4	5	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
30	1	2	1	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
31	2	2	1	2	5	5	1	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4
32	2	2	2	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	5
33	2	2	2	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4
34	2	2	2	2	5	5	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3
35	2	2	1	2	5	5	1	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4
36	2	2	2	1	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
37	1	2	1	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5
38	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
39	1	3	2	2	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
40	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
41	2	3	1	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4
42	2	2	1	1	4	5	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
43	2	1	1	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4
44	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4
45	2	2	2	2	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
46	1	1	1	1	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
47	1	2	1	2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5
48	2	2	1	2	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4

49	1	2	1	2	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5
50	1	2	1	2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5
51	1	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
52	2	3	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
53	1	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3
54	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
55	2	2	1	1	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
56	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4
57	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4
58	2	2	1	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
59	1	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
60	2	2	2	4	3	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
61	1	3	2	2	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	1	5	5	5
62	1	2	2	2	4	5	1	2	4	4	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3
63	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3
64	1	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
65	1	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4
66	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
67	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4
68	2	2	2	1	4	5	2	5	2	3	4	3	4	5	2	2	3	1	2	4	2
69	1	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
70	2	2	2	2	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
71	2	1	1	1	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	1	2	4	3
72	1	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
73	1	3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3
74	2	2	2	1	4	5	2	5	2	3	4	3	4	5	2	2	3	1	2	4	2
75	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3
76	2	2	2	4	5	5	2	4	3	2	3	4	4	5	5	4	3	1	3	3	4

77	1	2	2	3	4	5	1	4	5	5	5	1	3	4	5	4	4	4	4	3	4
78	2	2	2	2	5	5	2	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
79	1	1	1	1	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
80	2	3	1	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4
81	2	1	1	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4
82	2	2	1	1	4	5	2	2	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
83	1	2	1	2	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
84	2	2	2	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
85	2	2	1	2	5	5	1	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
86	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
87	1	1	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
88	2	1	1	2	5	5	2	4	5	5	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4
89	1	3	2	2	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	1	5	5	5
90	1	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
91	1	2	1	1	5	4	1	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5
92	2	2	2	2	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
93	2	2	1	2	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
94	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
95	1	2	2	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
96	2	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4
97	1	2	1	1	5	4	1	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5
98	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
99	1	1	1	2	5	5	2	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4
100	1	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
101	2	2	1	2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5
102	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3
103	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
104	2	2	2	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	5

105	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
106	2	2	1	2	5	5	1	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	2	4	4	4
107	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
108	1	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
109	1	2	1	2	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
110	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3
111	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
112	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
113	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
114	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3
115	2	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3
116	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
117	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
118	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3
119	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3
120	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3
121	2	2	1	1	4	5	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
122	2	3	2	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
123	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4
124	1	2	1	2	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
125	1	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
126	1	1	1	1	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
127	1	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3
128	2	3	3	2	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3
129	2	2	1	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3
130	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5
131	1	2	2	2	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
132	1	3	1	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4

133	1	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
134	1	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3
135	1	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3
136	1	3	2	2	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
137	1	2	2	2	5	5	2	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4
138	2	3	2	4	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4
139	1	2	2	2	4	5	1	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4
140	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3
141	2	2	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
142	2	2	2	1	4	5	2	5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3
143	2	2	2	2	5	5	1	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3
144	2	1	1	1	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
145	1	3	2	4	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
146	1	2	2	3	4	5	1	4	5	5	5	1	3	3	3	3	3	4	4	3	4
147	2	2	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
148	1	2	2	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5
149	1	2	2	2	4	5	1	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4
150	2	1	1	1	5	5	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4
151	1	2	2	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
152	2	2	1	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
153	2	2	1	1	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
154	2	2	1	2	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
155	2	2	1	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4
156	2	2	2	4	5	5	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4
157	2	2	3	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
158	1	2	2	3	4	5	1	4	5	5	5	3	3	1	1	3	3	3	4	4	4
159	1	1	1	1	5	5	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
160	2	1	1	2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3

161	1	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3
162	1	3	2	2	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	3	3	5	1	5	5	5
163	2	3	2	4	4	5	1	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	3
164	2	2	1	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
165	2	2	2	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4
166	2	3	2	4	5	5	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
167	2	2	2	2	5	2	2	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
168	1	2	2	2	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
169	2	2	2	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
170	2	3	1	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
171	2	2	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
172	2	2	1	1	4	5	2	2	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
173	1	2	1	2	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3
174	2	1	1	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4
175	2	2	1	2	5	5	1	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
176	2	2	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	3	3	3	3	3
177	1	2	1	2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5
178	1	2	1	3	4	5	2	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4
179	2	2	1	1	5	4	1	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5
180	2	2	2	1	4	5	2	5	4	4	4	3	4	5	2	2	3	3	3	4	2
181	2	2	2	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
182	2	4	1	2	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5
183	1	3	2	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
184	2	2	2	2	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
185	2	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
186	1	2	2	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
187	2	1	1	1	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3
188	1	1	1	1	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	2

189	2	3	2	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
190	1	2	2	3	4	5	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	2
191	2	2	2	4	5	5	2	4	3	2	3	4	4	5	5	4	3	1	3	4	5
192	1	2	2	3	4	5	1	4	5	5	5	1	3	4	5	4	4	4	4	3	4
193	1	1	1	1	5	5	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4
194	2	2	1	1	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3
195	2	2	1	2	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4
196	1	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
197	1	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
198	1	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3
199	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
200	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
201	1	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4

Variable dependiente: productividad

					PRODUCTIVIDAD												
	V1	V2	V3	V4	Eficiencia						Eficacia						
	SEXO	EDAD	N E	T L	ítem 18	ítem 19	ítem 20	ítem 21	ítem 22	ítem 23	ítem 24	ítem 25	ítem 26	ítem 27	ítem 28	ítem 29	ítem 30
1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
2	2	1	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
3	1	1	1	1	5	5	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3
4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
5	1	1	1	1	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3
6	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
7	2	1	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
8	2	2	2	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4
9	1	2	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
10	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	1	1	2	4	5	4	3	5	4	3	5	5	2	4	5	3
12	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
13	1	3	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2
14	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
15	2	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2
16	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	1	2	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
18	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
19	2	2	1	2	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4
20	2	2	1	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
21	2	2	1	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
22	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4

23	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
24	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
25	2	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
26	2	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
28	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
29	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
30	1	2	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2
31	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
32	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3
33	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3
34	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
35	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
36	2	2	2	1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
37	1	2	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
38	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3
39	1	3	2	2	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
40	2	2	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
41	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
42	2	2	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
43	2	1	1	2	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
44	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
45	2	2	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
46	1	1	1	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
47	1	2	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
48	2	2	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
49	1	2	1	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4
50	1	2	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4

51	1	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
52	2	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3
53	1	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
54	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
55	2	2	1	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4
56	1	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
57	1	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4
58	2	2	1	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
59	1	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
60	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
61	1	3	2	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2
62	1	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4
63	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
64	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
65	1	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
66	2	3	3	4	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4
67	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
68	2	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2
69	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
70	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
71	2	1	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
72	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
73	1	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
74	2	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2
75	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
76	2	2	2	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4
77	1	2	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
78	2	2	2	2	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4

79	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
80	2	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
81	2	1	1	2	4	5	4	3	5	4	3	5	5	2	4	5	3
82	2	2	1	1	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
83	1	2	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
84	2	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
85	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
86	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
87	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4
88	2	1	1	2	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
89	1	3	2	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	2
90	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
91	1	2	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
92	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	2	2	1	2	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4
94	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3
95	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
96	2	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3
97	1	2	1	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
98	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
99	1	1	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5
100	1	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
101	2	2	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
102	1	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
103	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
104	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3
105	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
106	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4

107	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
108	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
109	1	2	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3
110	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
111	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
112	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
113	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
114	2	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3
115	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
116	2	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
117	1	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
118	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
119	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
120	2	2	2	2	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4
121	2	2	1	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
122	2	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
123	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3
124	1	2	1	2	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
125	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
126	1	1	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
127	1	3	2	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
128	2	3	3	2	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3
129	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4
130	2	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3
131	1	2	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4
132	1	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
133	1	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
134	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4

135	1	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
136	1	3	2	2	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
137	1	2	2	2	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
138	2	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
139	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
140	2	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
141	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
142	2	2	2	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
143	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	3
144	2	1	1	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
145	1	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
146	1	2	2	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
147	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
148	1	2	2	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4
149	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
150	2	1	1	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
151	1	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
152	2	2	1	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
153	2	2	1	1	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
154	2	2	1	2	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4
155	2	2	1	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5
156	2	2	2	4	2	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3
157	2	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
158	1	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
159	1	1	1	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2
160	2	1	1	2	4	5	4	3	3	4	4	3	5	5	2	2	3
161	1	2	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
162	1	3	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4

163	2	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
164	2	2	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2
165	2	2	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
166	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
167	2	2	2	2	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4
168	1	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
169	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3
170	2	3	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
171	2	2	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
172	2	2	1	1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
173	1	2	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
174	2	1	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
175	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
176	2	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3
177	1	2	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
178	1	2	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5
179	2	2	1	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
180	2	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4
181	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
182	2	4	1	2	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4
183	1	3	2	3	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3
184	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
185	2	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
186	1	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
187	2	1	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
188	1	1	1	1	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4
189	2	3	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
190	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	3

191	2	2	2	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4
192	1	2	2	3	4	5	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3
193	1	1	1	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
194	2	2	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3
195	2	2	1	2	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4
196	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
197	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
198	1	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
199	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
200	1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
201	1	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3

Anexo 6: Propuesta de valor

A partir de los resultados obtenidos y entendiendo el grado de correlación entre las variables de estudio, siendo que el Clima Organizacional influye en la productividad de los asesores de créditos de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Huancayo la propuesta considera reforzar la comunicación de los objetivos, los lineamientos de la empresa al personal que lleva laborando menos de 1 año; para que de esa manera se establezca una sólida imagen del clima de la empresa y esta pueda influenciar de manera positiva en el desempeño de sus labores. También se propone que dentro de las capacitaciones dadas por la organización se mencione formas en las que los colaboradores puedan expresar sus ideas sin temor a ser rechazados, para mejorar la autonomía de cada uno de ellos y de esta manera fortalecer sus capacidades al momento de evaluar un crédito.

Además, se considera que, para estudios posteriores en relación a las variables de estudio, la presente investigación servirá como referente para que se pueda citar y tener en cuenta que al momento en el que se delimite las dimensiones del Clima Organizacional se deben considerar como mínimo las 4 dimensiones mencionadas en la investigación.

El estudio también se considera un aporte para los administradores, consultores y demás personas interesadas en el tema que deseen saber la relación del Clima Organizacional y la Productividad, y puedan identificar qué factores se deben tener en cuenta al momento de evaluar el clima y como estas se relacionan con la productividad de cada colaborador dentro de una empresa.

Anexo 7: Tabla t de Student

DISTRIBUCIÓN t DE STUDENT

df \ α	α					
	0,100	0,050	0,025	0,010	0,005	0,001
1	6,314	12,706	19,633	63,656	127,322	639,778
2	2,920	4,501	6,965	16,987	34,000	175,085
3	2,353	3,182	4,779	12,941	23,682	102,449
4	2,282	2,999	4,477	11,985	21,448	92,996
5	2,262	2,937	4,397	11,716	20,859	89,959
6	2,255	2,909	4,353	11,591	20,484	87,629
7	2,250	2,896	4,333	11,531	20,345	86,151
8	2,246	2,887	4,321	11,494	20,274	85,213
9	2,243	2,881	4,313	11,469	20,230	84,626
10	2,241	2,876	4,308	11,449	20,197	84,186
11	2,240	2,873	4,305	11,435	20,172	83,821
12	2,239	2,871	4,303	11,423	20,154	83,511
13	2,238	2,869	4,302	11,414	20,141	83,250
14	2,238	2,868	4,301	11,407	20,132	83,027
15	2,237	2,867	4,300	11,402	20,125	82,831
16	2,237	2,866	4,300	11,398	20,120	82,651
17	2,236	2,865	4,299	11,395	20,116	82,485
18	2,236	2,865	4,299	11,393	20,113	82,332
19	2,235	2,864	4,298	11,392	20,111	82,191
20	2,235	2,864	4,298	11,391	20,109	82,059
22	2,234	2,863	4,297	11,389	20,107	81,851
24	2,234	2,863	4,297	11,388	20,106	81,664
26	2,233	2,862	4,296	11,387	20,105	81,495
28	2,233	2,862	4,296	11,386	20,104	81,341
30	2,233	2,862	4,296	11,386	20,104	81,199
32	2,232	2,861	4,295	11,385	20,103	81,067
34	2,232	2,861	4,295	11,385	20,103	80,943
36	2,232	2,861	4,295	11,384	20,102	80,826
38	2,231	2,860	4,294	11,384	20,102	80,715
40	2,231	2,860	4,294	11,383	20,101	80,609
42	2,231	2,860	4,294	11,383	20,101	80,507
44	2,230	2,859	4,293	11,382	20,100	80,409
46	2,230	2,859	4,293	11,382	20,100	80,314
48	2,230	2,859	4,293	11,381	20,099	80,222
50	2,230	2,859	4,293	11,381	20,099	80,133
55	2,229	2,858	4,292	11,380	20,097	79,951
60	2,229	2,858	4,292	11,379	20,096	79,779
65	2,228	2,857	4,291	11,378	20,095	79,615
70	2,228	2,857	4,291	11,377	20,094	79,458
75	2,228	2,857	4,291	11,377	20,094	79,307
80	2,227	2,856	4,290	11,376	20,093	79,161
85	2,227	2,856	4,290	11,375	20,092	79,019
90	2,227	2,856	4,290	11,375	20,092	78,881
95	2,226	2,855	4,289	11,374	20,091	78,747
100	2,226	2,855	4,289	11,373	20,090	78,616
110	2,225	2,854	4,288	11,372	20,089	78,489
120	2,225	2,854	4,288	11,371	20,088	78,365
130	2,224	2,853	4,287	11,370	20,087	78,244
140	2,224	2,853	4,287	11,369	20,086	78,125
150	2,224	2,853	4,287	11,368	20,085	78,008
160	2,223	2,852	4,286	11,367	20,084	77,893
170	2,223	2,852	4,286	11,366	20,083	77,780
180	2,223	2,852	4,286	11,365	20,082	77,669
190	2,222	2,851	4,285	11,364	20,081	77,559
200	2,222	2,851	4,285	11,363	20,080	77,451
250	2,221	2,850	4,284	11,361	20,078	77,247
300	2,220	2,849	4,283	11,359	20,076	77,048
350	2,220	2,848	4,282	11,357	20,074	76,853
400	2,219	2,847	4,281	11,355	20,072	76,662
450	2,218	2,846	4,280	11,353	20,070	76,474
500	2,218	2,845	4,279	11,351	20,068	76,289
550	2,217	2,844	4,278	11,349	20,066	76,106
600	2,217	2,843	4,277	11,347	20,064	75,925
650	2,216	2,842	4,276	11,345	20,062	75,746
700	2,216	2,841	4,275	11,343	20,060	75,569
750	2,215	2,840	4,274	11,341	20,058	75,394
800	2,215	2,839	4,273	11,339	20,056	75,220
850	2,214	2,838	4,272	11,337	20,054	75,048
900	2,214	2,837	4,271	11,335	20,052	74,877
950	2,213	2,836	4,270	11,333	20,050	74,708
1000	2,213	2,835	4,269	11,331	20,048	74,540

Las niveles de α son para dos colas. Si se aplicara una prueba unidireccional, el α/2 sería α/2.