



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUAYRAPATA 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FRANKLING MOLLEPAZA QUIROZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FRANKLING MOLLEPAZA QUIROZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

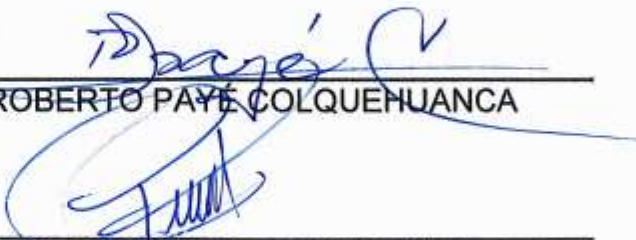
PRESIDENTE

:


Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. ROBERTO PAYE COLQUENUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 0933-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de agosto de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-CU-10156 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022**; presentado por el(la) Bachiller: **FRANKLING MOLLEPAZA QUIROZ**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **FRANKLING MOLLEPAZA QUIROZ**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY G. PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **miércoles 14 de agosto de 2024**, a horas **10:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NICOLÁS DE PIÉROLA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 832-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 11 de setiembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° CU-06000, presentado por el(la) bachiller: **FRANKLING MOLLEAPAZA QUIROZ**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022 con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: FRANKLING MOLLEAPAZA QUIROZ, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 332-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 23 de mayo de 2023

VISTOS: El proveído de fecha 23 de mayo de la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en atención al expediente N° 2023-05028, presentado por el(la) bachiller: **FRANKLING MOLLEPAZA QUIROZ**, en el cual solicita cambio del presidente del jurado de tesis del proyecto, intitulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022, y comunica cambio de asesor.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) recurrente **FRANKLING MOLLEPAZA QUIROZ**, ha solicitado cambio del Presidente del Jurado Dr. Fidel Hugo Barrantes Sánchez y comunica cambio del asesor de tesis Mgtr. Eduardino Roque Roque.

Que, mediante Resolución N° 0223-2023-UANCV-CU-R de fecha 26 de abril de 2023, se resuelve cesar por límite de edad, con eficacia a partir del día 24 de abril de 2023, al docente ordinario con la categoría de profesor principal de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales/Facultad de Ciencias Administrativas de la UANCV de Juliaca al Dr. Fidel Hugo Barrantes.

Que el docente Mgtr. Eduardino Roque Roque, ha solicitado licencia sin goce de haber para el presente Ciclo Académico 2023-I, a partir del 02 de mayo 2023 al 14 de julio 2023.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del proyecto de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe de Dirección de la Unidad de Investigación la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL JURADO Y ASESOR DE TESIS, por los considerandos expuestos.

SEGUNDO.- DESIGNAR al docente permanente **Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA** como **Presidente del Jurado**, para que **revise y dictamine el Proyecto de Tesis**, intitulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022, e incluir al **Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE** como asesor, **estando conformado el Jurado a partir de la fecha por los siguientes docentes ordinarios:**

- * PRESIDENTE: Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- * 1er MIEMBRO: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do MIEMBRO: Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * ASESOR DE TESIS: Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

TERCERO.- Dejar sin efecto la resolución n.º 2303-2022-D-FCA/UANCV-J de fecha 02 de diciembre de 2022, resolución n.º 0150-2023-D-FCA/UANCV-J de fecha 14 de abril de 2023, en lo referente a la nominación del presidente del jurado y asesor de tesis.

CUARTO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Unid. Inv. (1)
- Archivo FCA 2023 (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"INCA GARCÉS VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 0150-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 14 de abril de 2023

VISTOS: El oficio N° 09-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 04 de abril de 2023, presentado por: **FRANKLING MOLLEPAZA QUIROZ**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **FRANKLING MOLLEPAZA QUIROZ**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI - Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **FRANKLING MOLLEPAZA QUIROZ** Titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 28738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentada por el(la) Bachiller(a): **FRANKLING MOLLEPAZA QUIROZ**, Titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, coneniendo los siguientes datos:





RESOLUCIÓN N.º 0150-2023-D-FCA/UANCV-J

Jullaca, 14 de abril de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2023,	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
1. Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2023.	
2. Determinar la relación que existe entre los procesos internos y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2023.	
3. Determinar la relación que existe entre los sistemas abiertos y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2023.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	Distrito de Huayrapata – Puno
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: noviembre 2022
	FECHA FIN: mayo 2023
PRESUPUESTO:	S/5289.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909- UNESCO)

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Mg. EDUARDINO ROQUE ROQUE.**

CUARTO: **DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

- DISTRIBUCIÓN:**
- Unidad de Investigación (1)
 - Dirección EP.
 - Asesor interesado (1)
 - Archivo FCA (1)
 - BCQ/vnop.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CERVEN VELAZQUEZ"
[Signature]
Dr. Benigno Callista Quijpe
DECANO
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	12%
2	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	FRANKLING MOLLEPAZA QUIROZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70774974
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-6998-2797
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01693080
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6809-0650
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215

Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Pública (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Municipalidad distrital de Huayrapata País: Perú Departamento: Puno Provincia: Moho Distrito: Huayrapata Latitud: 15°19'17.6"S Longitud: 15°19'17.6"W https://maps.app.goo.gl/iBzGUdnAuxFDEAHM7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2023 - Agosto 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html pymes	



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
Dr. Sc. S. Leonardo Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Frankling Molleapaza Quiroz, identificado con DNI Nro. 70774974 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Administración y Gestión pública

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Huayrapata 2022

Asesorado por: Dr. Benigno Gallata Quispe

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 30 de OCTUBRE del 2024

FIRMA DEL ASESOR (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Con mucha gratitud y amor a mis queridos padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, con esfuerzo y dedicación me dieron una educación de calidad muchos de mis logros se los debo a ellos, entre los que se incluye éste, A todas las personas que han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que compartieron sus conocimientos para lograr esta meta



AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado. A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y especialmente a la Escuela Profesional de Administración y Gestión pública por haberme dado la oportunidad de formarme en sus aulas



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
PALABRAS CLAVE.....	ix
ABSTRAC.....	x
KEYWORDS	x
INTRODUCCIÓN.....	12
CAPITULO I.....	14
EL PROBLEMA.....	14
1.1. Planteamiento del problema.....	14
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Justificación del estudio	16
CAPITULO II.....	18
OBJETIVOS.....	18
2.1. Objetivo general	18
2.2. Objetivos específicos	18
CAPÍTULO III	19
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	19
3.1. Antecedentes de la investigación.....	19
3.1.1. Antecedentes internacionales	19
3.2. Marco teórico	23
3.2.1. Clima organizacional	23
3.2.2. Desempeño laboral.....	46
3.3. Marco conceptual.....	53
CAPÍTULO IV	59
HIPÓTESIS.....	59
4.1. Hipótesis general	59



4.2. Hipótesis específicas	59
4.3. Variables	59
4.3.1. Variable independiente	59
4.3.2. Variable dependiente	60
4.4. Operacionalización de variables	61
CAPÍTULO V	62
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	62
5.1. Enfoque de la investigación	63
5.2. Método(s) aplicados a la investigación	63
5.3. Tipo de investigación	63
5.4. Nivel de investigación	64
5.5. Diseño de la investigación	64
5.6. Población y muestra	64
5.6.1. Población	64
5.6.2. Muestra	66
5.7. Técnicas e instrumentos de investigación	69
5.8. Confiabilidad de los instrumentos	69
5.9. Procedimientos de tratamientos de datos	71
5.10. Contratación de hipótesis	71
CAPÍTULO VI	80
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	80
6.1. Presentación de resultados	80
6.1.1. Análisis por objetivos	80
6.2. Discusión de resultados	86
CONCLUSIONES	88
RECOMENDACIONES	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
ANEXOS	96
Anexo 1 Matriz de consistencia	97
Anexo 3 Instrumento (s)	100
Anexo 4 Validez de Instrumento	102



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	61
Tabla 2	Población: Número de sujetos de investigación.	65
Tabla 3	Resumen de la muestra: sujetos de investigación	68
Tabla 4	Escala de Alpha de Cronbach.	69
Tabla 5	Alpha de Cronbach: Confiabilidad cuestionario de la variable independiente.....	70
Tabla 6	Alpha de Cronbach: Confiabilidad cuestionario de la variable dependiente.	71
Tabla 7	Prueba de la hipótesis general usando Tau c de Kendall.....	74
Tabla 8	Prueba de la hipótesis específico 1 usando Tau c de Kendall	76
Tabla 9	Prueba de la hipótesis específico 2 usando Tau c de Kendall	77
Tabla 10	Prueba de la hipótesis específico 3 usando Tau c de Kendall	79
Tabla 11	Respecto a la hipótesis general.....	80
Tabla 12	Respecto a la hipótesis específica 1	82
Tabla 13	Respecto a la hipótesis específica 2.....	84
Tabla 14	Respecto a la hipótesis específica 3.....	85



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diagrama de dispersión de ambiente institucional y ejecución profesional	80
Figura 2	Diagrama de relaciones humanas y ejecución profesional	82
Figura 3	Diagrama de procesos internos y ejecución profesional	84
Figura 4	Sistemas abiertos y ejecución profesional	85
Figura 5	Clima organizacional	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6	Relaciones Humanas	¡Error! Marcador no definido.
Figura 7	Procesos interpersonales.....	¡Error! Marcador no definido.
Figura 8	Motivación	¡Error! Marcador no definido.
Figura 9	Ejecución profesional	¡Error! Marcador no definido.



RESUMEN

El objetivo general de este estudio es determinar la relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Huayrapata en el año 2022. El estudio fue descriptivo y correlacional mediante un diseño no experimental en el que 40 empleados que completaron un cuestionario. sobre herramientas, ambas variables para ver la parte profesional, compuesto por 27 preguntas y escala de calificación Likert. Las consecuencias de este estudio se introducen en tablas y gráficos y se razona que el efecto posterior del coeficiente Rho de Spearman es equivalente a 0,627 y la p-estima es de 0,000 ($p < 0,05$), lo que demuestra que se descarta la especulación inválida y se reconoce la teoría electiva. Se reconoce la especulación, es decir, el lugar de trabajo existe una alta, inmediata y enorme conexión positiva, de lo cual se razona que existe una relación inmediata y crítica entre el ambiente jerárquico versus la ejecución laboral de los representantes en,el Distrito Local de Huayrapata utiliza pruebas no paramétricas de marca de 2022. Refleja la congruencia de normas y ejercicios laborales suficientemente caracterizados por conexiones relacionales, ciclos interiores y marcos abiertos representados como componentes materiales.

Palabras Clave: Capacitación, Calidad del servicio, Cultura organizacional, Eficiencia, Eficacia, Estructura organizacional, Productividad.



ABSTRAC

The general objective of this study is to decide the connection between the hierarchical environment and work execution among managerial laborers in the canton of Huayrapata in the year 2022. The review was distinct and correlational through a non-trial plan in which 40 workers of the city They finished a survey. on devices, hierarchical environment and work execution, made out of 27 inquiries and a Likert rating scale. The consequences of this study are introduced in tables and charts and it is reasoned that the aftereffect of Spearman's Rho coefficient is equivalent to 0.627 and the p-esteem is 0.000 ($p < 0.05$), which shows that the invalid speculation is dismissed and acknowledge the invalid theory. The speculation is acknowledged, or at least, the workplace has a high, immediate and huge positive relationship with work execution, from which we infer that there is an immediate and critical connection between's the hierarchical environment and the work execution of representatives. The Region District of Huayrapata uses non-parametric characteristic tests starting in 2022. It reflects the conformity of standards and work activities that are adequately defined by interpersonal relationships, internal processes and open systems described as material elements.

Keywords: Training, Service quality, Organizational culture, Efficiency, Effectiveness, Organizational structure, Productivity.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ve reflejado dentro de las instituciones públicas y privadas tienden a poder buscar estructuras funcionales que conllevan a la visualización de la organización, capital humano que es la parte más importante de es por ello que se realizara un análisis del de a primera variable personal administrativo del ayuntamiento distrital de Huayrapata de la región de Puno de los cuales se están tomando en cuenta todos los parámetros relacionados con el tema de investigación

Dentro del desarrollo se exploró, evaluó y comprobó las propiedades y características de las variables y dimensiones entendidas dentro de la investigación con el fin de poder ejecutar el propósito de la investigación con ello se podrá ver la calidad de servicio de los componentes conceptuales que concierne al clima organizacional herramienta de desarrollo de la satisfacción del trabajo en equipo.

Asimismo, se ve la importancia de la investigación con el propósito de poder alcanzar a comprobar como es el ambiente institucional con la ejecución profesional de la persona administrativa de la municipalidad distrital de Huayrapata, ya que se pudo apreciar perturbación y dificultades dentro de la estrategias y políticas de la limitación administrativa de dicho personal es por ello se realizó el presente trabajo con el fin de poder encontrar las insuficiencias en la ejecución profesional

Por otro lado, que dentro de investigación se llegó a considerar a 40 individuos que trabajan en la municipalidad ya mencionada es por ello que el estudio de se desarrolló de la siguiente manera. En el trabajo investigativo se



presenta primero el planteamiento del problema y su justificación, seguido del objetivo general y específico, los antecedentes, marco teórico y conceptual que brindará fundamento científico a la investigación, las hipótesis, el diseño y método de investigación, que determina la población y muestra así como los instrumentos a utilizar, el presupuesto y cronograma de actividades, y las referencias bibliográficas y anexos en el séptimo lugar.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Mediante la concepción planteada por Chiavenato, I. (2014) Aclarado de esta manera, siempre que surge el concepto de industria, queda claro que se puede considerar el capital humano comparado con las máquinas, cuáles son los límites y las cualidades del trabajo para comprender la importancia del clima, es decir. el trabajo está diseñado para promover el desempeño profesional de los empleados que permita mejorar la productividad durante todo el proceso productivo, etc.

Por otro lado es por ello que se ve en el mundo la importancia del clima laboral a nivel público como privado es por eso que se desarrollad e acuerdo a las características establecida dentro de la empresa para poder ver cómo se desarrolla la influencia del comportamiento de las personas con el fin poder saber que se encuentra calificado de acuerdo a lo establecido dentro de la empresa es por ello que se da mucho énfasis para así poder mejorar en la eficiencia y eficacia de su ejecución profesional .



Poder ver los niveles de clima organización nos brinda muchas indicaciones de los cuales ayuda a fortalecer el desempeño laborar de los trabajares. En Latinoamérica se ve reflejado las estructuras básicas ya desfasadas de la aplicación de un buen clima laboral para poder así poder visualizar las conductas de los colaboradores. Un cambio de enfoque ayudaría a que así se pueda realizar una adecuada dinámica organización de los diversos países que tiene el mismo propósito de acuerdo a eso se tomara en cuenta las adecuadas conductas de los colaboradores y poder contar con un trabajo motivador que se identifique con la empresa.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁. ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022?

PE₂. ¿Cuál es la relación que existe entre los procesos interpersonales y el desempeño laboral del personal



administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022?

PE₃. ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022?

1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

A lo largo últimos acontecimientos se pudo apreciar por parte de los expertos que el estudio del clima organizacional y el desempeño laboral que son de gran importancia para las empresas del sector público y privado es por ello de la relevancia del tema con el fin de dar a conocer como el ambiente institucional tiene una adecuada armonización con el ejecución profesional de los trabajadores que gracias a ello se puede verificar y controlar el rendimiento de cada uno de ellos para así poder dar una adecuada distribución del personal y una adecuada satisfacción laboral por parte de las entidades

Los beneficios que se tomó en cuenta para la presente investigación está dirigido a tanto al sector público como privado es por ello que se debe de considerar como elemento primordial dentro de los establecimientos de las empresas para mejorar el ambiente institucional y poder descubrir que métodos de suma eficiencia se pueden establecer dentro de la práctica de liderazgo participativo y reconociendo así permitiendo la competencia entre compañeros para una buena satisfacción personal por parte de ellos que los ayuda a



mejorar con su trabajo y su labor diaria para un adecuado crecimiento organizacional de trabajo.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

OG Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁. Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022.

OE₂. Determinar la relación que existe entre los procesos interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022.

OE₃. Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

Para una adecuada investigación, se da a conocer las siguientes variables que enmarcan los acontecimientos del estudio además, cómo se desarrollará la encuesta sobre la escritura de ajuste correspondiente. Procedemos a avanzar una sinopsis a escala nacional e internacional.

3.1.1. Antecedentes internacionales

Tavares (2021) El objetivo fue evaluar el ambiente institucional para el equipo de enfermería de la unidad de cuidados intensivos. Métodos: Este estudio transversal, 30 enfermeros participaron del proceso de recolección de datos. Durante el análisis de los datos se utilizó estadística bivariado y descriptiva. Resultados: Se encontró que el giro competente y las ventajas eran los elementos principales para el personal, y los asistentes médicos consideraban que el clima institucional de su sector era deficiente. De la investigación bivariado se deduce que los expertos con hijos tienen una opinión negativa del



entorno jerárquico. Por regla general, se investigó la impresión del grupo de atención sobre el entorno institucional.

Medina, Mañaz, Diaz, y Lopez (2015) Verificar el vínculo entre la felicidad laboral y el ambiente en un entorno universitario público es el principal objetivo del estudio. Recolectaron los datos 318 servidores gubernamentales que laboran en administración y servicios. Para validar los impactos transversales del clima, operacionalizados a nivel administrativo, y la satisfacción individual de los trabajadores, se llevaron a cabo análisis multidisciplinares. El modelo de Kopelman, Brief y Guzzo de 1990 ofrece un sistema hipotético para mostrar lo que significa el clima para los estados mentales y cercanos al hogar (por ejemplo, la realización laboral). Las secuelas de la revisión muestran que la realización representativa está fundamentalmente conectada de forma decidida con el lugar de trabajo. Esto tiene ramificaciones significativas para la mejora de metodologías imaginativas de activos humanos que ayuden al compromiso del trabajador y a la prosperidad en la estructura jerárquica. Sólidos y socialmente conscientes.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Mendoza (2019) Explica que el objetivo del estudio fue conocer la relación entre la productividad laboral y el ambiente institucional en Olego International SAC, corporación ubicada en



el barrio Bellavista de Bellavista, en el año 2019. Dado que no se alteraron variables y se encuestó a una muestra demográfica definida para Para recopilar datos, la metodología de investigación se clasificó como diseño transversal no experimental. Se utilizó un cuestionario en escala Likert para evaluar a los 81 empleados de la empresa que conformaron la muestra. Aplicando estadística correlacional a mediciones no paramétricas realizadas con la prueba de Kolgomorow Smirnow se obtuvieron valores de $p=\text{sig.}=0.095$ para productividad laboral y $p=\text{sig.}=0.064$ para clima organizacional. Estos hallazgos establecieron el uso de la estadística inferencial Rho de Spearman, que resultó en una correlación positiva extremadamente alta.

Pinedo y Delgado (2020) El objetivo del estudio es comprender el entorno institucional y su impacto en los socios de las instituciones públicas y proponer mejoras en este ámbito. El clima organizacional incluye el ambiente interno de la organización y cómo afecta su desempeño, y es una de las variables más importantes estudiadas. Este estudio de caso utilizó una muestra de nueve publicaciones científicas de revistas indexadas y tuvo un diseño descriptivo y cualitativo. Por tanto, el 90% de los estudios coinciden en que el desempeño de los empleados de las instituciones públicas está relacionado positiva y directamente con el entorno de las instituciones



públicas. Sólo el 10% de los estudios mostraron que las variables de estudio no siempre están relacionadas positivamente porque las organizaciones suelen estar influenciadas por otros factores externos. Lo fundamental es considerar factores que afectan la salud mental de los empleados, como el salario o la carga de trabajo, así como problemas de salud conocidos como agotamiento, que pueden abrumar a los empleados y afectar su desempeño; por lo tanto, las políticas de una organización deben tener en cuenta el contexto en el que opera. Proporcionar los recursos humanos necesarios para ser competitivos y estimular el crecimiento de la organización.

3.1.3. Antecedentes locales

Ventura (2018) El objetivo principal de este estudio es conocer el entorno institucional actual de la institución de educación secundaria del distrito de Arcola "Alfonso Torres Luna" en el ciclo escolar 2017-2018. Utilice un diseño de diagnóstico cuantitativo y no experimental. Además de la población, utilizamos una muestra aleatoria de 26 profesores seleccionados de las escuelas secundarias designadas. Se utilizó el cuestionario de entorno institucional de 16 ítems como instrumento de investigación y método de recolección de datos para medir cuatro características: comunicación, motivación, confianza y participación. Se utilizó el software estadístico SPSS



para procesar los datos recopilados. En general se encontró que la institución de educación secundaria “Alfonso Torres Luna” de la región Arequipa cuenta con un ambiente institucional positivo.

Medrano y Machaca (2017). Con preguntas relacionadas con el tema de investigación, 103 estudiantes y 21 docentes formaron la muestra probabilística del estudio, la cual fue seleccionada al azar. Dado que los sujetos del estudio son docentes y estudiantes que forman un determinado grupo o nivel, este estudio optó por un diseño no experimental y métodos cuantitativos. El objetivo principal de este estudio es comprender el entorno institucional en la Facultad de Ciencias Sociales. Las investigaciones han encontrado que el clima psicológico varía según la legislación, la tecnología y el tipo de organización.

3.2. MARCO TEÓRICO

3.2.1. Clima organizacional

a. Origen y antecedentes

Respecto al origen del entorno institucional, ambas partes coinciden en lo siguiente:

Gómez (2011), menciona que “A principios del siglo XX, se creó formalmente en Estados Unidos la psicología organizacional, anteriormente conocida como psicología industrial. Ganó intensidad después de la Segunda Guerra Mundial, cuando comenzó a abordar metódicamente problemas como elegir candidatos merecedores y descubrir



cómo compensarlos. Sin embargo, ese argumento se había planteado mucho antes, y la posibilidad de que el ejército estadounidense solicitara apoyo militar durante la Primera Guerra Mundial jugó un papel en el surgimiento y avance de la psicología industrial. Al tener que evaluar e instruir una gran cantidad de reclutas y psicólogos recibió el encargo de crear instrumentos de detección adecuados para detectar e inhabilitar a las personas con discapacidad mental para el entrenamiento militar.”. (p.19).

Lo que se puede apreciar en relación a lo recogido por el autor, previo al posicionamiento teórico, se basa enteramente en el proceso histórico que ha emprendido la psicología orgánica para su conceptualización, como lo evidencia la psicología orgánica. identificaron su construcción en relación con él, y cuando es necesario seleccionar a las personas adecuadas y pagarle a tal grado, se puede concluir que este asunto se llama la atención de las personas, lo que significa la construcción de clasificación. Significado de los estándares meteorológicos.

Edel, García (2017), afirman:

“El estudio de la psicología organizacional fortalece la disciplina al expandir su cobertura para incluir el bienestar de



los empleados, las formas en que surgen las emociones personales, se desarrollan los sistemas de valores y sus relaciones interpersonales". (p.19).

Dentro de las inquietudes que representa el Instituto de Psicología Organizacional, es importante validar dichos conocimientos para que el estudio del ambiente institucional sea sustantivo y plausible, lo que sin duda pretende sustentar el trabajo como sistema fundamental. Se trata como parte de un plan estructural que representa a la organización, por eso es importante este elemento de análisis, forma parte esencial de la organización, como sistema objetivo y sistemático.

Gómez (2011) hace referencia a lo siguiente:

"Cada asociación fomenta una cultura específica y busca individuos que encajen en esa cultura y puedan fomentar las habilidades para ayudar a los ciclos y objetivos de la asociación. Aquí asumen una parte importante los procedimientos de la ciencia jerárquica del cerebro, que son los responsables de reconocer y averiguar las metodologías de sus trabajadores, así como las motivaciones para investigar y fomentar las mejores capacidades que poseen, la gran administración de un clima institucional adecuado que permita a las personas adaptar." (p.7).



Mantener una calificación normal está relacionado principalmente con la educación, está íntimamente relacionada y/o corresponde al sistema cultural que le exige desarrollarse en procesos normativos y objeciones, y en definitiva en el contexto de una comprensión de los componentes básicos. Las organizaciones, especialmente reconociendo toda la naturaleza de las personas, pueden identificar sus fortalezas y debilidades para que las decisiones se tomen de la manera correcta de inmediato con la ayuda del entorno correcto y racional, una atmósfera que reconoce principalmente las normas, determina quién brinda servicios capacidad funcional.

Por otro lado, Ramos (2021) da entender: "Examinando este elemento y reconociendo los orígenes de una parte de la psicología, se le dio tiempo a la frase clima organizacional, que Lewin describió como "la suma de las cosas" en su obra Espacio Vital de los años 1960, según el objetivo de la investigación. decide cómo se comportará alguien. También destaca la conexión entre el medio ambiente y los humanos. Lewin afirmó que "el pensamiento cerrado o abierto depende de su relación con el entorno y del surgimiento del desarrollo en las organizaciones y el sistema de investigación organizacional". (p.8).



En este sentido, vale la pena tener una justificación teórica de que una persona tiene una respuesta personal ante cualquier situación, y siempre se tiene en cuenta en la percepción que tiene la persona de lo que vale y de cómo son las cosas. Parecen relacionarse generalmente con la realidad o la realidad objetiva. Hasta entonces, es imperativo reconocer las preocupaciones sobre la investigación del entorno laboral, comenzando por validar la percepción de cada individuo del entorno en el que se comporta de manera diferente, ya que esta percepción puede influir en el comportamiento de un individuo para violar el cumplimiento, orden, y todas sus consecuencias. Al mismo tiempo, se destaca claramente la importancia de este estudio en la investigación, análisis y evaluación de variables.

Brunet (2016), considera que:

“El origen de esta idea no siempre está claro a partir de la investigación. A menudo se confunde con el concepto de cultura, a veces con la administración, y los determinantes del entorno no suelen estar tan claros como sus pertenencias. Además, al inspeccionar el escrito, la idea de entorno institucional parece haberse enmarcado a partir de la combinación de dos pensamientos principales que subyacen



en el examen que se ha finalizado, pero que nunca han sido claramente definidas". (p.9).

A medida que cada concepto ingresa al mundo del conocimiento, se separa y representa una arista distinta al momento de precisarlo y así definirlo, entendiéndolo así a través de diferentes culturas y posiciones de liderazgo, cuyo efecto es la posibilidad de generar conclusiones. En cuanto a la investigación que se forma básicamente en clima organizacional, cuya estructura opuesta se fundamenta en la base teórica de la estructura conceptual, la investigación de referencia confirma la naturaleza de cada puesto para producir mejores procesos, cuando son convenientes para el trabajo. Un entorno que permita a los empleados trabajar en un ambiente dentro de las características deseadas, lo que puede ser una influencia positiva tanto externa como internamente.

Hemos establecido la posición señalada por los autores de que los constituyentes del ambiente institucional se caracterizan por elementos fundamentales como la personalidad de la organización, entendida desde las expresiones dinámicas de los aspectos psicológicos y biológicos de la persona, especialmente en el contexto. Ejemplo De nuestra investigación, un organismo público como



el Ministerio de Transporte es una entidad que aísla a muchos por la diversidad de condiciones sociales y políticas, y cuyos resultados de gestión no son más que entregar lo contrario de sus planes cuando falla. su propósito Instituciones con el fin de fortalecer las instituciones públicas.

Forehand y Gilmer (2014) definen que el ambiente institucionales: "Establecer características permanentes que describan un orden, lo distinguan de otros órdenes y conduzcan al comportamiento de quienes lo forman. (pág. 159)

De la definición de Praemanibus y Gilmer, podemos determinar que la organización se puede identificar por sus principios y objetivos básicos, en los cuales describimos las condiciones, características, estructura de la empresa en concordancia con sus normas constitucionales y características. En cuanto a su diseño y forma organizacional, las circunstancias que en última instancia inciden en su naturaleza están determinadas por el comportamiento de sus miembros en cuanto a su estructura y composición, por lo que las asociaciones empresariales deben tener la intención de construir una consideración positiva. Conexiones que ayudan a impulsar la resistencia en el trabajo a largo plazo.

García, G. (2017) cita Corredor, que plantea que el clima institucional «es un conjunto de cualidades del entorno de trabajo que se aceptan para afectar a la forma representativa



de comportarse, ya sea que ellos las noten directa o indirectamente". (p. 159)

Los climas organizacionales comunes se pueden formar a partir de atributos predeterminados del entorno laboral que influyen en el comportamiento de los empleados, y esta situación es relevante para el desarrollo organizacional; En este sentido, el diagnóstico de escenarios empresariales, es importante comprender la composición de las posibles debilidades en los elementos organizacionales (por ejemplo, humanos, económicos, financieros, tecnológicos, tecnológicos, etc.), dentro de sus áreas funcionales y las relaciones que forman las funciones que debe realizar cada unidad y subunidad.

b. Estructura y procesos organizacionales

Además del segmento conocido como clima organizacional, las estructuras, categorías y jerarquías institucionales se refieren y representan muchos procesos organizacionales; para ello se han desarrollado pasos conceptuales y comparativos para identificar temas, los cuales se describen en la siguiente presentación gráfica para visualizar las características y funcionalidad de cada tema:

Fuente: Tomado de Brunet. (2016) Pág. 15. Definiciones del ambiente institucional



Hoy en día el ambiente institucionales de gran ayuda a su tema y representación, el cual se da a entender a través del estudio de diferentes criterios, teniendo en cuenta el contexto organizacional y el grado de importancia de la investigación que define sus características específicas. Estructuras y procesos en los que la interacción entre agentes y organizaciones, especialmente la relación entre agentes y pares, está diseñada para respaldar intereses a través del compromiso explícito como parte de las interrelaciones. bandera del cielo.

En cierto enfoque es importante considerar aquellas proporciones que determinan el ambiente institucional, que son desarrollar los supuestos conceptuales que permitan desarrollar proposiciones estructuradas para definir y confirmar las variables de investigación a través de conceptos teóricos y temáticos, también un amplio consenso. Desde la calidad de vida del trabajador y su decisiva relación con la productividad, especialmente en el diseño de instituciones basadas en recursos humanos, es necesario señalar el concepto de progreso que representa el talento humano. la precisión es lo que establece la dirección y la medida del apoyo a la investigación en un proyecto.

Esta es una variable de investigación relevante para nuestra investigación en el curso del estudio, tratando de orientar y



consolidar diferentes posiciones doctrinales que definen el ambiente institucional como un elemento inherente al tema, con más enfoque en el individuo como elemento esencial de la organización; los principios y soportes necesarios para examinar todas las características que nos permitan ver cada uno de los elementos iniciales, entre los que deben estar las actitudes, motivaciones, resultados, satisfacción de los trabajadores, los cuales se interconectan a través de los grupos de arte. Pienso. Organización.

Por su parte, Goncalves (2000) afirma que las tendencias motivacionales y los elementos organizacionales están mediados por el clima organizacional, fenómeno interviniente. Para tener una comprensión más profunda de la noción de clima organizacional, es importante enfatizar los siguientes componentes.

La posición de las empresas, la estrategia y el plan de sus Organizaciones condicionan a las denominadas estructuras blandas, que reciben el impacto de distintas variables ecológicas, por lo que referirse a algunos factores naturales que influyen no sólo en las empresas es fundamental, pero también. existir decisiones políticas y cambios regulatorios apropiados que no solo afectan el entorno normal, especialmente la globalización tecnológica y económica, sino que también mueven tendencias en metas y objetivos bien



definidos, básicamente un método de investigación, cuyos resultados son suficientemente entendidos para establecer elementos representativos de los trabajadores. todos los ornamentos del comportamiento por los cuales las personas actúan sobre estímulos internos y externos.

c. Características

Dado que los aspectos trascendentales posibilitan medidas contra el cambio y la capacidad de definir la tarea, es crucial caracterizar los rasgos del clima típico e identificar cualquier organización. e identidad en esos elementos, así como otros componentes fundamentales, incluido el liderazgo, la organización, la comunicación, el conflicto, la motivación, el propósito, las metas y, lo más importante, la cultura; Como resultado, según la paráfrasis escrita, este análisis se considera.

Brunet (2016) "De la misma manera que la personalidad de una persona está moldeada por sus rasgos personales, también el entorno organizacional es la encarnación de esos rasgos. Es obvio que la conducta de una persona en el trabajo puede verse influenciada tanto por el ambiente institucional como por el ambiental. Un componente multifacético del clima atmosférico es el clima orgánico. Aparte de estos factores, otras formas de dividir puestos dentro de una organización



son los estilos de comunicación, los estilos de gestión de liderazgo, la escala organizacional y más." (p.21).

A su vez, se consideró la siguiente información desde un punto de vista independiente para identificar los elementos categóricos que se conocen de las habilidades, comportamientos y expectativas de los trabajadores, lo que ayudará a la investigación a encontrar resultados específicos a través de diferentes variables en diferentes campos. La ubicación de las diversas propiedades de su propia naturaleza, las realidades conocidas que se esperan en cada organización, se entienden como sistemas de planes y estructuras, cuyas metas, metas y objetivos ayudarán a partir de esto el proyecto con el siguiente marco:

d. Dimensiones

El desarrollo y validación del instrumento de investigación se a la vista de un amplio estudio de los escritos para distinguir el entorno institucional. Teniendo esto en cuenta, nótese que las variables del entorno institucional utilizan las siguientes dimensiones:

Para las variables ambientales institucionales se utilizaron las siguientes dimensiones:

- *Enfoque de las relaciones humanas*

El enfoque actual sustenta la llamada evolución de roles, y al mismo tiempo, se considera la estructura organizacional como



un sistema de instituciones con años y planes, con fuerte enfoque en factores humanos, aportes y otros. cosas, lo más importante es la participación y el desarrollo de los miembros de la sociedad Interacción, hay jerarquías, categorías, jerarquías y jerarquías en la sociedad. Por lo tanto, se deben considerar los siguientes rasgos: Conceptos en la teoría administrativa actual.

- Ambiente cómodo
- Incremento de interés

Es importante recordar que la posición doctrinal valora el proceso de trabajo en relación con la sociedad, cuyo elemento básico es el humano, para describir el enfoque que representa la interacción humana. De esta manera se pueden unificar los objetivos de la asociación, por ejemplo, la construcción jerárquica de la organización debe tener en cuenta los intereses y honores de los representantes, y brindar un cierto nivel de cuidado para fortalecer la relación entre los diferentes niveles y categorías Jerarquía y Estructura, más énfasis en el Hombre, estos conceptos representan sin duda un enfoque puramente humanista.

Enfoque de los procesos internos

- Mejorar la productividad
- Tradición



Los ciclos internos se consideran un elemento de extraordinario interés en el entorno jerárquico, ya que esta situación permitirá a la asociación centrarse más en su meta principal y alcanzar sus objetivos, ya que la investigación es el elemento más interesante que pretende crear las mejores condiciones. De esta forma, la organización puede desarrollarse en base a los fundamentos sustentados en las condiciones internas construidas y diseñadas para los empleados, que les permitan abordar con eficacia la calidad de las piezas y desarrollar sus servicios de manera asombrosa.

- *Enfoque de sistemas abiertos*

La aplicación de la nueva tendencia de los sistemas abiertos se define como un conjunto de elementos completa y simultáneamente interdependientes cuyas características vienen determinadas principalmente por la organización y la conexión de sus partes en un plan estructurado, cuando sea necesario. El tema. Estudiar y evaluar su estructura como fundamento principal del gobierno. donde las comparaciones están relacionadas con los atributos:

- Innovación
- Reflexivo

Dado que el enfoque observacional se toma como un conjunto de elementos constitutivos que dependen unos de otros, es



decir, su relación es principalmente de aplicación mutua, es importante destacar estos elementos de los instrumentos de regulación bajo cada tipo de regulación dependiente. La planificación empresarial implica la toma de decisiones óptimas a partir del diagnóstico de problemas, la definición de metas y métricas, de manera que se puedan generar y evaluar estrategias para solucionar los problemas que surgen del problema. Menor atención a la regulación del clima.

Para la variable ejecución profesional se utilizó la dimensión cuya descripción corresponde a:

- *Enfoque de los objetivos racionales*

Los enfoques que corresponden a fines racionales se basan en mantener la racionalidad del buen funcionamiento correspondiente al concepto de naturaleza humana, lo que incluye el abordaje de fines y objetivos institucionales, frente a principios entendidos como normas y/o reglas que rigen. Las acciones individuales, vinculadas a planes de acción tendientes a fortalecer los intereses de las personas, son el resultado o serie general de metas y procesos que permiten el fortalecimiento y mejoramiento de las estructuras organizacionales. Sin embargo, estas son las características básicas a tener en cuenta:

- Claridad en objetivo
- Eficiencia



- Eficacia
- Realimentación
- Procedimientos
- Calidad del servicio

Los enfoques actuales se basan en el uso de la racionalidad para construir el conocimiento, la distinción, el juicio y la comprensión de los componentes que componen una asociación, o al menos, para averiguar los objetivos sanos en la hipótesis razonable, posteriormente la idea de la capacidad humana. Esto nos permitirá pensar, evaluar y actuar de acuerdo con la consideración de lo mejor y la disposición que mantendrá los objetivos de autoridad, institucionales y utilitarios, en ese sentido, es fundamental comprender la necesidad de decidir simplemente, la importancia de la designación de directrices que facultan. En lugar de desarrollar las alternativas disponibles para el problema, es importante tomar las decisiones correctas al realizar la tarea.

e. Tipos de clima organizacional

El ambiente institucional se conceptualiza como un medio para describir el ambiente de trabajo que los empleados ven como un espacio objetivo y subjetivo que les permite desarrollar sus funciones, pero corresponde a un medio que es visto como una variable del clima organizacional. La mediación entre factores organizacionales y personales tiene



como objetivo describir características organizacionales que se mantienen estables en el tiempo y difieren de otros factores al considerar políticas, modelos y circunstancias, por lo que nuestras variables de estudio afectan el comportamiento y el significado. trabajar.

Barroso, (2015) distingue los siguientes tipos de climas existentes en las organizaciones (p.21):

- *Clima tipo autoritario - explotador*: La mayoría de las opciones y objetivos se deciden en la cima de la organización y se distribuyen de acuerdo con una función estrictamente de arriba hacia abajo, lo que indica que la dirección carece de confianza en su fuerza laboral. Los trabajadores deben realizar su trabajo en un ambiente donde Hay una inquietud constante, disciplina, peligros y premios, y donde no se satisfacen las necesidades mentales y de seguridad. Este tipo de entorno establece un lugar de trabajo anticipado y caprichoso donde el único método de la junta para hablar con los individuos del personal es a través de mandatos y directrices inequívocos.
- *Clima tipo autoritario - paternalista*: Es una situación en la que la dirección trata a los miembros



del personal con una confianza condescendiente, similar a la de un amo y su sirviente. Aunque algunos juicios se hacen en niveles inferiores. Aunque parece ser un lugar de trabajo estable y ordenado, la dirección desempeña un papel importante a la hora de satisfacer las demandas sociales de su personal en este tipo de entorno.

- *Clima tipo participativo - consultivo:* La autoridad para tomar decisiones en los niveles inferiores se otorga a los subordinados. En general, la dirección se comunica hacia abajo, tiene fe en su personal y se centra en satisfacer las demandas de respeto y prestigio mediante recompensas y castigos excepcionales.
- *Clima tipo participativo - grupal:* Es aquella en la que los ciclos dinámicos jerárquicos están generalmente difundidos y coordinados a todos los niveles. Los representantes se ven estimulados por su apoyo a la hora de fijar objetivos de ejecución, jefes y subordinados mantienen una relación cordial y creyente, los directivos confían plenamente en su mano de obra, las relaciones



entre el personal y el consejo de administración están muy arraigadas y la administración de la organización mantiene una relación de trabajo decente con sus representantes mejoran y la comunicación ocurre no sólo hacia arriba y hacia abajo sino también lateralmente.

Cuando consideramos y quizás consideramos nuestra visión mejor alineada del ambiente institucional (incluso la del clima laboral, el entorno laboral o el clima organizacional), primero debemos considerar el concepto de relaciones laborales y otros aspectos del espacio de mantenimiento y/o aspectos organizacionales. del ambiente de trabajo. La interrelación de estructuras organizacionales estrechamente relacionadas en la investigación y el análisis, por lo que estas ideas cobran mayor importancia cuando se presta más atención a la persona, como elemento esencial de toda organización en cualquier nivel y categoría, de ahí el tipo de desarrollo de la identidad, en este caso hay más interés en el ambiente de las instituciones participantes.

f. Formas de clima organizacional

Existen varias visiones que señalan el clima organizacional, estas visiones constituyen el concepto de variables en varias configuraciones, en este apartado se considera la propuesta de Rense Likert, quien afirma que a través de la percepción del clima organizacional, una variable como su estructura y su gestión,



sistemas de regulación, toma de decisiones, etc. Para ello, Likert decide que la variable final depende de las dos primeras, y reporta.

Likert, R. (2017) Como sostiene que las acciones y actitudes de las personas son producto de su percepción de una situación más que de una circunstancia objetiva, una posición, conceptualmente representa una construcción significativa sobre la percepción climática más que el clima en sí. Según la conocida teoría de Thomas, defendida por Likert, "lo que la gente considera real, se convierte en el resultado de ello". También se puede lograr mediante un enfoque metodológico, como el que aquí se ofrece, porque el ambiente institucional está determinado en gran medida por las experiencias de los miembros.

El ambiente institucional representa así la estructura experiencial de quienes pertenecen a la organización, quienes dan vida a la organización con sus decisiones, quienes con sus actividades deciden un entorno específico y las personas que viven de sus encuentros. A partir de varias configuraciones de factores, Likert tuvo la opción de plasmar cuatro tipos de marcos jerárquicos, cada uno con un entorno particular, a saber:

- *Sistema: autoritario.* Hay desconfianza en este tipo de estructuras. Las decisiones se toman en la cima de la empresa y luego se comunican a toda la empresa de acuerdo con un procedimiento estándar altamente



burocratizado. Además, se codifican y consolidan los procedimientos de control. Este tipo de estructura organizacional fomenta una cultura de desconfianza, ansiedad e inseguridad generalizadas.

- *Sistema: paternal.* En los niveles superiores de la empresa también se toman decisiones en este ámbito. Aunque hay más delegación en este sistema que en el Sistema I, el control todavía está centralizado. Este sistema se caracteriza por interacciones paternalistas, en las que los superiores tienen poder absoluto pero permiten a sus subordinados ciertos privilegios que se establecen dentro de parámetros relativamente flexibles. Las conexiones de confianza ascendente de la cima a la base y de confianza de la base a los distintos niveles excelentes condicionan la premisa de este tipo de construcción jerárquica. Por mucho que se sigan las directrices del juego establecidas desde arriba, el clima parece, a todas luces, estable y organizado para los subordinados, y sus necesidades sociales tienen todos los visos de estar cubiertas.
- *Sistema consultivo.* Esta estructura organizacional tiene un mayor nivel. Aunque se mantiene una



estructura jerárquica, los niveles intermedios e inferiores emiten juicios individuales. Los niveles inferiores también tienen más control. Este tipo de organización tiene un alto grado de responsabilidad y un ambiente de confianza.

- *Sistema participativo.* Una de las características de este sistema es que la toma de decisiones está dispersa en todo el negocio en lugar de estar centralizada. Hay un juego grupal creado por las comunicaciones verticales y horizontales. Este tipo de asociación fomenta una cultura de confianza y un alto compromiso representativo con la organización y la consecución de sus objetivos. Las buenas relaciones entre directivos y trabajadores y una cultura de confianza saturan todas las regiones de la organización.

De hecho, el clima normativo como concepto puede ser elegido desde diversas, como una posición bastante clásica, se ha consolidado como un método importante que pervive hoy, según dijo. pues en su análisis, el estudio se justifica por la evaluación de la conducta y actitudes de los miembros del gobierno y/o institución o grupo, por lo que su conformidad o indiferencia no solo muestra las reacciones emocionales de los miembros interesados a la suya. objetivos institucionales, sino que también



confirma la composición de los partidos y los Mecanismos institucionales.

g. Relación del ambiente institucional con otros conceptos

Si bien los términos clima, cultura organizacional, liderazgo, motivación y satisfacción son frecuentemente utilizados indistintamente o como sinónimos, hemos optado por conceptualizar a la luz de las referencias bibliográficas que indican distintos diseños conceptuales a la luz de nuestra variable de estudio:

- *Satisfacción*

El estado emocional de placer de una persona respecto de su realidad laboral se denomina nivel de satisfacción. Tiene componentes conductuales y cognitivos y simboliza el aspecto emocional de la percepción. El nivel de satisfacción o insatisfacción de una persona está determinado por lo que quiere y lo que puede obtener en comparación. Dependiendo de si el empleado encuentra las condiciones de trabajo A causa del resultado ideal (o de la insuficiencia de factores reales no deseados) o de errores entre lo que se obtiene y lo que se desea, la consecuencia de la evaluación crea una buena inclinación o realización o una sombría inclinación o decepción.

- *Motivación*



Zuluaga (2001) La motivación tiene aspectos conductuales, afectivos y cognitivos. Los ciclos persuasivos internos de un individuo se manifiestan en sus inclinaciones, determinación, responsabilidad o poder, que se transforman en obligación individual, coherencia, compromiso, esfuerzo y eficacia en la presentación de las tareas relacionadas con la empresa. (p.23).

3.2.2. Desempeño laboral

Definición

Para crear una definición adecuada para nuestro estudio, analizamos diseños que describen organizaciones que logran sus objetivos, tales como:

Robbins, Stevens y Coulter (2013) caracterizada como «La forma más común de decidir el grado de eficacia de una asociación (o personas o ciclos) en el cumplimiento de sus ejercicios y objetivos de trabajo. Por regla general, la estimación de la ejecución en el contexto de una organización puede evaluar los objetivos estratégicos que cada nivel debe alcanzar.»

Desde nuestra perspectiva, la ejecución profesional aparece como un proceso que permite la comprensión de los pasos siguientes y la atención a la lógica estructural que producirá determinados resultados en el régimen, únicamente la maquinaria adecuada y humana desarrollada para mejorar el desempeño. gobierno la relación entre la productividad y el logro de metas, metas y objetivos, en esta discrepancia conceptual,



las diversas variables de nuestra investigación arrojan un resultado adecuado en la identificación del éxito que debe tener la empresa.

Robbins y Judge (2013) En las asociaciones, se limitan a evaluar cómo los representantes desempeñan sus ejercicios e incorporan conjuntos de expectativas, pero las organizaciones actuales no son tan progresistas, sino que disponen de más asistencia, requieren más datos y exigen tres especializaciones de conducta. Se perciben para decidir la ejecución competente.

Desempeño de las tareas

Alude a la exposición de las obligaciones y responsabilidades que conlleva el desarrollo de un decente o arreglo de una ayuda, así como el manejo de tareas administrativas.

Civismo

Describe formas de comportamiento que ayudan al entorno mental de la organización, por ejemplo, ayudar a los demás sin que se lo pidan, apoyar los objetivos de la organización, reconocer a los colaboradores, ofrecer orientación complaciente y hablar decididamente de la organización.

Falta de productividad

Esto incluye comportamientos que intencionalmente causan daño a la empresa, como robar, irrumpir en propiedad corporativa, actuar agresivamente hacia los compañeros de trabajo y faltar mucho al trabajo.



a. Objetivos de la evaluación de desempeño

Las auditorías tienen muchos propósitos, uno de los cuales es ayudar a los directivos a tomar decisiones en materia de RR.HH. relacionadas con avances, traslados y recortes. Estas percepciones muestran asimismo la necesidad de preparación y avance, ya que deciden las habilidades y capacidades de los trabajadores que pueden fomentar planes de recuperación.

Aamodt (2015) Describa el propósito del primer paso del proceso de revisión del desempeño, que es determinar la motivación organizacional. En otras palabras.

Proporcionar capacitación a los empleados.

Aamodt (2015) Establezca claramente la mejora como el objetivo principal de los informes de desempeño y proporcione a las empresas las herramientas que necesitan para respaldar esos esfuerzos. Aunque, se recomienda reunirse con los empleados dos veces al año para abordar sus fortalezas y debilidades. Pero ahora ha llegado el momento de decidir cómo abordar este último, que es el factor más importante que no se debe ignorar. El propósito de la evaluación de implementación permite identificar las fortalezas y debilidades expresadas por el personal en las tareas realizadas en la organización institucional y/o en la formulación e implementación de tareas. Como unidad regional descentralizada, la tarea principal de los empleados de la

Autoridad Regional de Transporte es apoyar y proteger a los empleados de diferentes niveles y categorías sin descuidarlos. Aamodt (2015) Esto significa que el valor del puesto depende de varios factores, a saber, el grado de responsabilidad y la voluntad de asumir el puesto. Sin embargo, la diferencia de retribución entre dos entidades con el mismo puesto depende de que ambas utilicen el mismo sistema operativo. En algunos casos, es injusto pedir a los empleados que hagan menos que a los empleados a los que les va bien.

3.2.3. Investigaciones nacionales de teorías importantes

Clima organizacional

a. Concepto

Uno de los temas más importantes incluidos en el diagnóstico organizacional es el clima dentro de la organización. El campo del nuevo desarrollo definitivo y las especulaciones de borde (investigación de afiliación) llegaron a una calidad excepcional durante la década de 1960. Esto no tiene nada de extraño. Podemos pasar de una perspectiva cercana y reduccionista de la evaluación a otra más mundial que consolide el medio ambiente como un sistema abarcador variable y complejo desde diferentes espacios, gracias en parte al concepto de clima y sus connotaciones geo atmosféricas. El partido Lo mismo ocurre con el streaming, intrincado.



Por último, el tema del ambiente institucional surge cuando parece que se requiere una explicación integral de los fenómenos globales que ocurren en las organizaciones, pero que también sea lo suficientemente sencilla como para servir como guía. Técnicas de intervención en el trabajo organizacional como objetivo del desarrollo organizacional.

Como sistema, el entorno organizacional encarna todo el ciclo de vida de una organización. Un entorno mejorado conduce a un mejor desempeño entre sus miembros. Se evalúan dos aspectos de los climas típicos desde un punto de vista psicológico: a) el lugar de trabajo y b) cómo lo perciben los compañeros de trabajo y se comportan en consecuencia.

El término "características del entorno grupal" se refiere a montón de peculiaridades mentales (inspiración, autoridad, etc.) que surgen entre los individuos de una asociación e incluyen los espacios emocionales, mentales y de esfuerzo de cada individuo. Sea como fuere, el clima institucional se utiliza como un dispositivo mental esencial para investigar estos ciclos en lugar de otros instrumentos razonables habituales. Dado que cada uno de los trabajos y obligaciones que esperan los individuos de una asociación son formas de comportarse y, de este modo, se basan en sus propias cualidades, el impacto del lugar de trabajo en la forma de comportarse de los individuos es básicamente una mezcla de ejercicios.



Ejecución profesional

a. Fundamentación de la evaluación del desempeño

Un juicio evaluativo generalmente se denomina "evaluación de examen", pero también se denomina comúnmente "evaluación de desempeño", "evaluación de mérito" y "evaluación de desempeño". Tiffin (1993) "Lo que llamamos evaluación del desempeño incluye la evaluación sistemática de las habilidades de un empleado por parte del supervisor u otra persona debidamente acreditada que tenga pleno conocimiento del tema en cuestión".

Como regla general, Recursos Humanos realiza revisiones de los empleados en todos los asuntos de desempeño. Esta centralización se debe a la necesidad de procesos unificados. Si bien RR.HH. puede desarrollar diferentes enfoques para ejecutivos, profesionales, maestros, supervisores, empleados y trabajadores manuales, es necesaria la coherencia entre categorías para obtener resultados útiles. Dado que el departamento de personal ha diseñado la evaluación, rara vez hace la evaluación por sí mismo, en términos generales, es la ocupación del jefe del trabajador.

Entre las ventajas fundamentales del examen de ejecución, cabe citar las siguientes:



Calidad de trabajo

Las condiciones y atributos del ambiente que influyen en la realización, prosperidad y competencia de los trabajadores se conoce como «naturaleza del trabajo». Comprende componentes como, por ejemplo, la estabilidad del empleador, la categoría salarial, las posibles puertas abiertas para el éxito y la mejora profesional, el equilibrio entre las actividades divertidas y las serias, y el lugar de trabajo en general. Asimismo, incorpora componentes como, por ejemplo, la cultura laboral, el reconocimiento representativo y las conexiones relacionales. Cultivar la inspiración, la productividad y la retención de los empleados dentro de una organización, es esencial una alta calidad del trabajo.

Conocimiento del trabajo

La acción humana que incluye trabajo físico o mental para crear mano de obra y productos se conoce como trabajo. Puede ser remunerado o no y es un aspecto esencial de la vida en sociedad. La labor se puede llevar a cabo en muchos contextos, como el doméstico, laboral, o artístico, entre otros. El trabajo es la manera en que la población contribuye. Además, el empleo puede conducir a la realización personal, el crecimiento profesional y un sentido de propósito en la vida de las personas.

Productividad



La La relación entre la cantidad de trabajo y productos creados y la cantidad de activos utilizados en su creación se denomina eficiencia. En definitiva, alude a la productividad con la que se utilizan los activos (como trabajo, capital, materiales, etc.) para generar trabajo y productos.

Una mayor productividad indica que se produce más con la misma competitividad y rentabilidad generales de una economía. En un sentido más amplio, la productividad también puede definirse como la capacidad de utilizar el tiempo y el esfuerzo de manera eficiente para lograr un determinado objetivo tanto a nivel individual como organizacional.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

3.3.1. Capacitación

Por lo tanto, un educador que pueda desarrollar prácticas y conocimientos mejorados (un proceso que pueda cambiar La forma de comportarse de los trabajadores dentro de la asociación a la que pertenecen también es un valioso instrumento para mantener la coherencia. Al garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales e individuales, impulsará el progreso del aprendizaje alineado con la forma de pensar instructiva que refleja la visión y la misión de la organización. Con una mayor información, surgen nuevas responsabilidades para cada función, que es hacer el trabajo del trabajo. (Pinto, 2000).

3.3.2. Calidad del servicio

Se considera un método en el que las organizaciones privadas, públicas y públicas, previa internalización, intentan realizar todos estos procesos en cuenta las prioridades. Defectos de calidad y se definen como parte del diseño y desarrollo del producto; Los métodos de investigación se centran en la accesibilidad a la comunicación, la competencia, la cortesía, la honestidad, la confiabilidad, el entusiasmo y la confianza que transmiten comprensión y comprensión de las necesidades e inquietudes de los clientes. (Hernández, 2013).

3.3.3. Cultura organizacional

Se caracteriza como un conjunto de cualidades, convicciones y discernimientos significativos en los que los individuos de la autoridad pública comparten estos pensamientos y que pueden estar relacionados con el desarrollo de la asociación; de forma similar, la idea de cultura jerárquica se caracteriza igualmente como cultura institucional, cultura directiva, cultura corporativa, cultura empresarial. o cultura corporativa, como expresión del concepto de cultura, significa el uso de experiencias, hábitos, costumbres, creencias y objetos especialmente definidos. La humanidad está formada por un grupo cuya tarea es promover la integración de la sociedad.



3.3.4. Ambiente institucional

Se define una noción que caracteriza cómo los empleados ven su trabajo, el entorno físico en el que trabajan, las conexiones interpersonales que allí crean y los diferentes factores formales que influyen en las responsabilidades antes mencionadas. tiene un significado único. El comportamiento de los empleados en esta situación influirá en qué tan bien funcionan los factores organizacionales actuales, por lo que es importante definir cómo la organización ve el desarrollo de los empleados. Dicho esto, estas percepciones están fuertemente influenciadas por las acciones, interacciones y detalles específicos de otras experiencias. individuos en la sociedad. (Chiavenato, 1996).

3.3.5. Ejecución profesional

Es un conjunto de comportamientos o actividades observadas en especialistas que están asociados a la consecución de los objetivos de la administración autoritaria y que distinguen las habilidades de cada individuo en cuanto a su capacidad de aportar algo a la empresa. Para comprender lo bien que un individuo desempeña su trabajo, es importante ver cómo la persona muestra los marcos, la información, las habilidades, los encuentros, los sentimientos, las mentalidades, las inspiraciones, los individuos y los valores que ayudan a esa persona a lograr los resultados esperados de acuerdo con los



objetivos establecidos. requisitos previos especializados, de creación y de administración de la asociación. (Robbins S. P., 1998).

3.3.6. Eficiencia

También puede considerarse como el conjunto de unidades de creación que se espera que desempeñen la capacidad de creación o acaben en el conjunto de creación o creación, ya que es la capacidad de conseguir que una persona o cosa consiga lo que necesita o tiene como fin u objetivo. Eficiencia: se sabe que existen varios enfoques; se pueden organizar de dos maneras según características paramétricas y deterministas, donde los módulos se basan en suposiciones y la creación determinista de la función de distancia hasta el límite. conducir a la ineficiencia. (Chiavenato, 1996).

3.3.7. Eficacia

Es la capacidad de alcanzar objetivos/resultados, es decir, de realizar Un conjunto de ejercicios para lograr un objetivo determinado, que se aplican a estrategias sociales o potencialmente a programas y que reflejan la viabilidad de la estrategia o el programa. Para lograr las metas propuestas, asimismo, el programa será efectivo si logra las metas que se propone, y al mismo tiempo, la agencia será efectiva si cumple a cabalidad con la misión que le dio razón de existir; es necesario Identificar una meta bien definida, bien definida y declarada



produce sin ambigüedades lo que está tratando de producir, incluida la calidad de la meta. (Chiavenato, 2014).

3.3.8. Estructura organizacional

Es un conjunto de actividades organizadas para el logro de fines institucionales, entendida como una visión dentro de la organización, la naturaleza. El orden mismo debe ser la correspondencia de la coordinación horizontal y vertical, por lo que se caracteriza por una estructura orgánica básica cuya función es establecer una autoridad, una jerarquía y por lo tanto todos los órdenes deben contar y responder. Mantener una estructura organizativa que definirá roles y actividades en función de los puestos y funciones de los empleados en los diferentes puestos. (Hintze, 1999).

3.3.9. Productividad

También se le conoce como el vínculo entre el tiempo que lleva producir un determinado resultado y el producto que produce el sistema de producción, así como los recursos utilizados para realizar esa actividad. Una definición general de producción es una métrica, con especial atención a la distinción principal entre productividad y producción en términos de eficiencia económica y ganancias, así como la evaluación de los recursos. utilizado. infraestructura, equipamiento tecnológico, personal, materias primas, etc. Por tanto, es exacto decir que la



productividad se determina a un nivel de producción aún mayor,
o al menos más complejo. (OIT, 2016).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG. Existe relación significativa entre el clima organizacional el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

4.2. Hipótesis específicas

HE₁. Existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

HE₂. Existe relación significativa entre los procesos interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

HE₃. Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

4.3. Variables

4.3.1. Variable independiente

Clima organizacional



4.3.2. Variable dependiente

Ejecución profesional

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
Clima organizacional	Relaciones humanas	Autonomía	
		Incremento de interés	
	Procesos interpersonales	Mejorar la productividad	
		Tradición	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) casi siempre (5) Siempre
	Motivación	Reflexivo	
		Innovación	
Desempeño laboral	Calidad de trabajo	Claridad En El Objetivo	
	Productividad	Eficiencia Eficacia	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) casi siempre (5) Siempre
	Conocimiento del trabajo	Realimentación	
		Procedimientos	
		Calidad De Servicio	

Nota: Elaboración del investigador



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación empleó la técnica correlacional, que implicó examinar la relación y correlación entre las variables independientes y dependientes sin requerir ninguna modificación o manipulación de una de las variables.

Asimismo, Pino (2018) aclaró que: La estrategia lógica es el ciclo recomendado que se utiliza en la exploración para distinguir las formas en que existen los procesos objetivo, reconocer las asociaciones entre ellos dentro y fuera, resumir y ampliar la información así obtenida, exponerlos con minuciosidad sensible y afirmarlos en el análisis y con sus métodos de aplicación.

Asimismo, Hernández Sampieri y Fernández Collado (2014) indica "El método científico es la aplicación metódica del razonamiento para examinar nuestras percepciones, creencias o hipótesis mientras se consideran cuidadosamente las pruebas más sólidas tanto a favor como en contra de ellas".

Es así que, "Se utiliza una serie de pasos conocidos como método científico para formular preguntas científicas, probar hipótesis y recopilar datos para proyectos de investigación".



5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Además de siendo cuantitativo, el enfoque de exploración es social, ya que examina la forma de comportarse de un componente intentando comprender la forma de comportarse de otro.

5.2. MÉTODO(S) APLICADOS A LA INVESTIGACIÓN

El enfoque científico completo servirá como base para la metodología del estudio. Para evitar que la evaluación de estos factores impulse una investigación sobre la relación que tiene el fenómeno en estudio, este método implica hacer explicaciones especulativas sobre la conexión entre los factores de investigación y su tamaño. Bernal (2010). Utilizar una determinada técnica es precisamente lo mismo que realizar un informe lógico con el objetivo de aplicar los descubrimientos al objetivo de un problema.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio es de naturaleza correlacional; los datos fueron recolectados mediante un instrumento, lo que requirió la ampliación de conocimientos teóricos para comprender el resultado y luego recomendar algunas técnicas de apoyo al trabajador.

Hernández (2014), indica que "La estrategia de investigación la requiere el tipo de investigación". Esta es la razón por la cual categorizarlo es crucial para dirigir el proceso mediante el cual se logran.



5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El objetivo de la revisión es observar los ejemplos o niveles de al menos un factor a lo largo del tiempo en una población elegida con un grado de exploración correlacional esclarecedor. El ciclo comienza con la búsqueda de al menos un factor, una reunión y así sucesivamente. Hernández (2014).

Al respecto Tamayo (2013), demuestra para los exámenes de nivel correlacional que: El objetivo fundamental de este tipo de exploración es decidir el grado en que las variaciones en al menos uno de los límites están relacionadas con variaciones en otros componentes. Los coeficientes de correlación se utilizan normalmente en análisis estadísticos para determinar la presencia y magnitud de esta covariación.

5.5. Diseño de la investigación

Dado que las variables de estudio se miden únicamente tal como se encuentran, no existe manipulación de las mismas, por lo que es no experimental (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 2014). Debido a que los datos se recopilan en un período específico, son transversales.

Pino (2018) afirma: "Implican recopilar datos para caracterizar simultáneamente las variables y examinar su comportamiento".

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Arias (2016) afirma que «El populacho implica cada una de las unidades de examen que componen una peculiaridad objeto de escrutinio y que deben estimarse para un informe específico. Es la totalidad del fenómeno».

Carrasco (2019), lo define como «el surtido de la multitud de partes (unidades científicas) que son importantes para la región topográfica donde se completa el examen». (p. 236).

Tabla 2

Población: Número de sujetos de investigación.

N°	CARGO	CANTIDAD
1	Agente Jefe de la División de Mejora Metropolitana y Rural	1
2	Orientación Legítima	2
3	Pionero del grupo de activos - Presidente individual	2
4	Colaborador administrador de ordenación y plan de gasto - contabilidad	3
5	Agente Jefe de Mejoras y Promoción Social (ULE, SISFO, PVL, Pensión 65, programa Juntos y otros proyectos sociales (según sus capacidades) en las áreas especializadas de Giro Monetario y Clima y Distritos - Representante Veedor de Guardia Común	3
6	Veedor de la Oficina de Ordenación de Emprendimientos Plurianuales (OPMI) - Pastor de Dinero	3
7	Jefe de Operaciones de Abastecimiento y Control de Recursos - Facultativo general de limpieza y mantenimiento de parques	2
8	Personal general de limpieza y mantenimiento de parques y jardines Personal general de limpieza y mantenimiento de parques y jardines. innovación.	2
9	Oficina de Mejora de la Ganadería Bienestar Animal Oficina de Bienestar de las Criaturas Innovación para el Giro Agrario	2
10	Soporte para cajeros automáticos personales	2
11	asistente de recursos humanos	2



12	Asistente administrativo, OMAPED y CIAM PhD-afdelinger. Jefe de equipo mecánico-operador de máquina	3
13	controlador mecánico	2
14	El Secretario General es responsable de la DEMUNA y actúa como Secretario Técnico del CODISEC. Técnico administrativo – Elaboración de documentos en secretaría de alcaldía	2
15	Departamento de imagen organizacional Empleados externos	2
16	Miembros del equipo de imagen.es de la agencia. Ministro de Seguridad Ciudadana y/o Serenazgo	2
17	Un empleado del Municipio de Serenazgo	2
18	Máster en el Almacén Central. puesto de salud para conductores de ambulancia	3
19	Operador de equipo pesado - camión volquete	2
20	Conductor de camión (Oficina del alcalde)	3
21	Un empleado del Municipio de Serenazgo	2
22	Subdirector del Departamento de Desarrollo Urbano y Rural	2
23	Consejero legal	2
24	Consejero legal	3
25	Jefe del equipo de recursos – administrador personal	2
26	Subgerente de .planificación y presupuesto - contabilidad	3
28	Veedor Delegado de Mejora y Promoción Social (ULE, SISFO, PVL, Pensión 65, programa Juntos y otros proyectos sociales (según sus capacidades) en las áreas especializadas de Giro Monetario y Clima y Regiones - Jefe Delegado de Salvaguardia Común	4
29	Supervisor de la Oficina Plurianual de Ordenación de la Especulación (OPMI) - Clérigo del Dinero	2
30	Director de Planificación de Abastecimiento y Control de Recursos	3

Nota: Municipalidad Distrital de Huayrapata

5.6.2. Muestra

Arias (2016), establece «Un subconjunto delegado y limitado que se extrae de la población abierta».



Carrasco (2019), lo define como “la colección de todos los componentes (unidades analíticas) que forman parte del área geográfica en la que se realiza la investigación” (p. 236).

Antes de calcular el tamaño de la muestra se determinó:

- El tamaño de la población. Un populacho es un conjunto definitivamente caracterizado de componentes o personas con características similares. Examinamos dos tipos: la población teórica, también denominada población objetivo, que normalmente posee una variedad de características. § La población a la que los analistas aplicarán sus descubrimientos se conoce como población disponible.
- El margen de maniobra del intervalo de certeza. El margen de maniobra, es decir, las veces de cada 50 que se supone que los resultados caen dentro de un determinado alcance, se refiere a la cantidad de errores de examen irregulares en la información general.
- Nivel de certeza. Para decidir un límite de alta probabilidad para un valor, se utilizan tramos incoherentes. Por ejemplo, un tramo del 95% de certeza muestra que, el 95% de las veces, se supone que la exhibición de una acción será la prevista.
- Desviación de la media. Es una medida para comunicar lo dispersa que es una colección informativa (o una población). Cuanto mayor es la desviación típica, más dispersa es la población.

En cualquier estudio de investigación de promoción, elegir el tamaño adecuado del ejemplo es un paso inicial fundamental que debe ser legítimo teniendo en cuenta la explicación del problema, el grupo de interés, los objetivos del examen y el objetivo general de la revisión.

La muestra de la investigación es probabilística ya que la cantidad precisa de muestreo se determinará mediante la aplicación de una fórmula.



Tabla 3

Resumen de la muestra: sujetos de investigación

N°	CARGO	CANTIDAD
1	Subdirector del Departamento de Desarrollo Urbano y Rural	1
2	Dirección jurídica	2
3	Administrador de grupo de activos - Supervisor de facultad	3
4	Jefe asociado, ordenación y plan de gastos - Contabilidad	3
5	Jefe designado de la mejora conocida y del adelanto social (ULE, SISFO, PVL, anualidad 65, programa Juntos y otros proyectos sociales (según sus capacidades) - Región especializada, monetaria y de mejora ecológica de los distritos - Administrador representante de la protección común	3
6	Supervisor de la Oficina Organizadora de Especulaciones Plurianuales (OPMI).	3
7	Jefe de la División Monetaria	3
8	Jefe de Operaciones Planificadas de Adquisición y Control de Recursos	3
9	Personal de Limpieza Pública y Paradas y Mantenimiento de Terrenos Personal de Limpieza Pública y Paradas y Mantenimiento de Terrenos	3
10	Innovación. Oficina de Bienestar de las Criaturas para el Giro Hortícola	3
11	Innovación, Oficina de Mejora del Bienestar de las Criaturas para la Horticultura	2
12	Personal de Cuidado de Cajeros	3
13	facultad colaboradora	2
14	Colaborador A.DMINISTRATIVO, Giro HUMANO Y MEJORA SOCIAL Responsable de las Divisiones de Doctorado OMAPED y CIAM.	2
15	Veedor Representante de la División de Mejoramiento Metropolitano y Campestre.	2
16	Guía Legítimo	2
TOTAL		40

Nota: Elaboración del investigador.

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Se recopilan datos, incluidos conocimientos, ideas y opiniones del grupo, así como se comunican los datos de la prueba de examen, las suposiciones, la información y los encuentros relacionados con el tema de examen. Entonces, desglosando estos componentes, las características de todavía en el aire, así como las conexiones potenciales o establecidas entre los atributos de los sujetos, los puntos y las ocasiones o realidades. Utilizando una filosofía de visión de conjunto cambiada, el científico escudriñó a los especialistas gerenciales para evaluar el ambiente jerárquico de la Región Local de Huayrapata.

5.8. CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

La fiabilidad del instrumento se evaluó mediante el procedimiento de consistencia interna Alfa de Cronbach. Es fundamental tener en cuenta que la fiabilidad del instrumento no queda totalmente grabada en piedra mediante un método de consistencia interna. En este caso, se consideran los siguientes resultados para el coeficiente de fiabilidad y se examina una prueba piloto con 20 personas.

Tabla 4

Escala de Alpha de Cronbach.

N°	Escala	Significado
1	-1 a 0	No es confiable
2	0.01 – 0.49	Baja confiabilidad
3	0.50 – 0.69	Moderad confiabilidad
4	0.70 – 0.89	Fuerte confiabilidad
5	0.90 – 1.00	Alta confiabilidad

Nota: Pino (2018)



Cabe destacar que utilizando esta escala se pueden encontrar valores cercanos a 1, lo que sugiere que los instrumentos eran altamente confiables. Se pudo continuar con el examen de los resultados a la luz de la escala de Likert, en función de las cualidades:

- ✓ Nunca (1)
- ✓ Casi nunca (2)
- ✓ Algunas veces (3)
- ✓ Casi siempre (4)
- ✓ Siempre (5)

evalúa los niveles de precisión de cada instrumento utilizado; en este caso, los valores de confiabilidad y aceptabilidad de los instrumentos se determinaron mediante el coeficiente Alfa de Cronbach:

Aplicación del coeficiente de Alpha de Cronbach

Utilizando el coeficiente alfa de Cronbach obtenido con el software SPSS 22 se pueden obtener los siguientes resultados:

Tabla 5

Alpha de Cronbach: Confiabilidad cuestionario de la variable independiente.

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Variable independiente	0.941	20

Nota: Elaboración del investigador.

El valor del coeficiente obtenido es 0.941, lo que demuestra que el instrumento de variable independiente tiene alta confiabilidad.

Tabla 6

Alpha de Cronbach: Confiabilidad cuestionario de la variable dependiente.

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Variable dependiente	0.918	20

Nota: Elaboración del investigador

El instrumento utilizado para medir la variable dependiente tiene gran confiabilidad, como lo indica el coeficiente de 0,918 que se obtuvo. Esto sugiere que, para las dos variables de investigación correspondientes a sus respectivas dimensiones, ambos instrumentos tienen una confiabilidad excelente. Los resultados de la investigación serán fiables si las señales y factores empleados son coherentes.

5.9. PROCEDIMIENTOS DE TRATAMIENTOS DE DATOS

Después de la recopilación, los datos se analizaron mediante estadística descriptiva para producir tablas y figuras. Los procedimientos de análisis de datos emplearán estadísticas descriptivas para mostrar los datos como porcentaje y frecuencia. Para ello se aplicaron métodos estadísticos, incluido el uso de Excel y la aplicación Windows SPSS23.

5.10. CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis

Para Nolberto, y Ponce (2008, pág. 37), Es ese proceso, aunque con cierta probabilidad de error (riesgo de equivocarse), el que determina si se aceptan o rechazan los parámetros hipotéticos del investigador para la población o poblaciones objeto de estudio.

Coefficientes de correlación Spearman



Cuando una o ambas variables tienen una escala ordinal, también denominada escala Likert, se utiliza. En lugar de utilizar los valores numéricos de los datos, se utilizan rangos de observación para medir las relaciones. Existe una fórmula para determinar el rho en relación a la cantidad de pares de datos cuando hay pocos o ningún vínculo (Quispe,, Calla,, Yangali,, Rodriguez,, & Pumacayo,, 2019, pág. 47).

$$\rho = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

En el que:

ρ = Coefi. cien. te de cor. relac. i. on . por ra. ngos

D = Diferencia de rangos de dos variables X e Y,

$D = X_i - Y_j$

n = Muestra

Grado de relación según coeficiente de correlación Rho de Spearman

COEFICIENTE	CORRELACIÓN
$\rho = 0$	Nulo, no existe correlación
0,01 a 0,10	Positiva débil
0,11 a 0,50	Positiva media
0,51 a 0,75	Positiva fuerte
0.76 a 0,90	Positiva muy fuerte
0,91 a 1,00	Positi.va perfecta

Nota: CAPE junio de 2021



Planteamiento de hipótesis general

Hipótesis nula; $H_0: r = 0$:

H_0 : No existe relación directa y significativa entre el control organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata - 2022

$$P1 = P2 = P3 = \dots = Pn$$

Hipótesis Alternativa; $H_a: r \neq 0$:

H_a : Existe relación directa y significativa entre el control organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata - 2022

$$P1 \neq P2 \neq P3 \neq \dots \neq Pn$$

Hipótesis general

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre el clima organizacional el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

Quando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación significativa entre el clima organizacional el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

Quando. $r \neq 0$ (Matemáticamente. si hay .relación)

Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

Regla de Decisión: Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Estadístico de prueba.

Tabla 7

Prueba de la hipótesis general usando Tau c de Kendall

	Valor	Error estándar	T	Significación
	asintótico ^a		aproximada ^b	aproximada
Ordinal por Tau-c de ordinal Kendall	,303	,056	5,406	,000
N de casos válidos	40			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Decisión: Como se aprecia el valor del coeficiente de *Tau. – c de Kendall*. ($\tau_c = 0.303; p - valor = 0.000 < 0.05$), lo que significa clima



organizacional se relaciona significativamente desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

Prueba de la hipótesis específica uno.

Datos:

$$r = 0.414$$

$$n = 40$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

Regla de Decisión: Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Estadístico de prueba.**Tabla 8**

Prueba de la hipótesis específico 1 usando Tau c de Kendall

	Valor	Error estándar	T	Significación aproximada
Ordinal por Tau-c de Kendall	,287	,058	6,522	,000
N de casos válidos	40			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Decisión: Como se aprecia el valor del coeficiente de *Tau – c de Kendall* $(\tau_c = 0.287; p - valor = 0.000 < 0.05)$ lo que significa que las relaciones

humanas se relaciona significativamente desempeño laboral del personal

administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

Prueba de la hipótesis especificados.**Datos:**

$$r = 0.414$$

$$n = 40$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas 2:**Hipótesis****Hipótesis Nula (Ho):** No existe relación significativa entre los procesos

interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo de la

Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alterna (Ha): Existe relación significativa entre los procesos interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022.

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión: Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Estadística de prueba

Tabla 9

Prueba de la hipótesis específico 2 usando Tau c de Kendall

		Error estándar	T	Significación
		Valor asintótico ^a	aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,257	6,522	,000
N de casos válidos		40		

a.No se presupone la hipótesis nula.

b.Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Decisión: Como se aprecia el valor del coeficiente de *Tau – c de Kendall* ($\tau_c = 0.257$; $p - valor = 0.000 < 0.05$) lo que significa procesos interpersonales se relaciona significativamente desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022



Prueba de la hipótesis específica tres.

Datos:

$$r = 0.490$$

$$n = 40$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

Cuando $r = 0$ (Matemáticamente no hay relación)

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022

Cuando $r \neq 0$ (Matemáticamente si hay relación)

Nivel de Significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión: Como la ($p_valor = 0,000 < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Estadístico de prueba.**Tabla 10**

Prueba de la hipótesis específico 3 usando Tau c de Kendall

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,335	,058	5,735	,000
N de casos válidos		40			

a.No se presu.pone la hipót.esis nula.

b.Utilización del error está.ndar asintóti.co que presupone la hip.ótesis nula.

Decisión : Como se aprecia el valor del coeficiente de *Tau – c de Kendall* ($\tau_c = 0.335$; $p - valor = 0.000 < 0.05$) , lo que significa motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

6.1.1. Análisis por objetivos

Relación entre el Clima organizacional el desempeño laboral

Tabla 11

Respecto a la hipótesis general

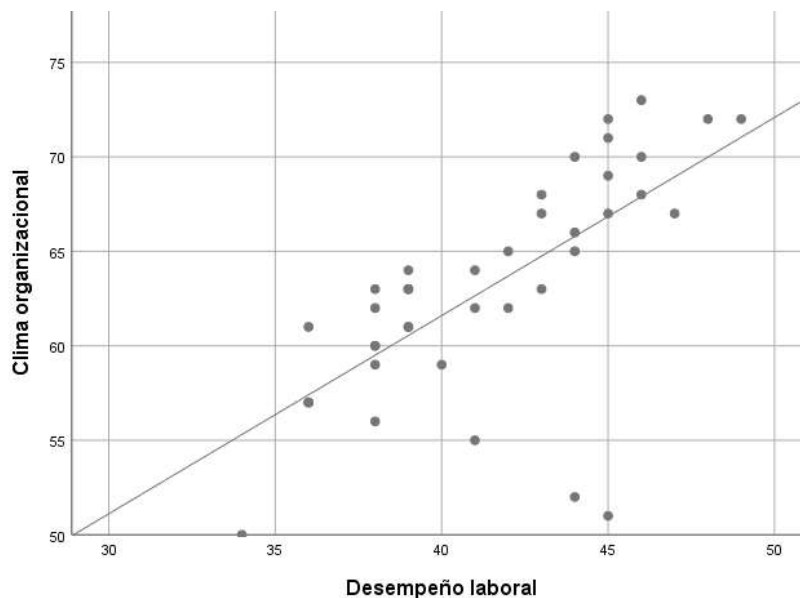
			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	proporción de interrelación	1.000	.627**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	DESEMPEÑO LABORAL	proporción de interrelación	.627**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

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

Nota: Correlación del clima organizacional y el desempeño laboral

Figura 1

Diagrama de dispersión de Clima organizacional y desempeño laboral



Nota: Cuestionario de Clima organizacional y desempeño laboral

Este estudio analiza la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Tabla 7. Se puede aceptar la alternativa y rechazar la hipótesis nula porque el resultado del coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,627 con un valor de p de 0,000 ($p < 0,05$). Esto sugiere que existe una fuerte relación positiva entre el entorno institucional y el desempeño profesional en el distrito. Como también es significativo, el nivel de significancia es 0,000 menor que el valor p de 0,05.

Relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral

Tabla 12

Respecto a la hipótesis específica 1

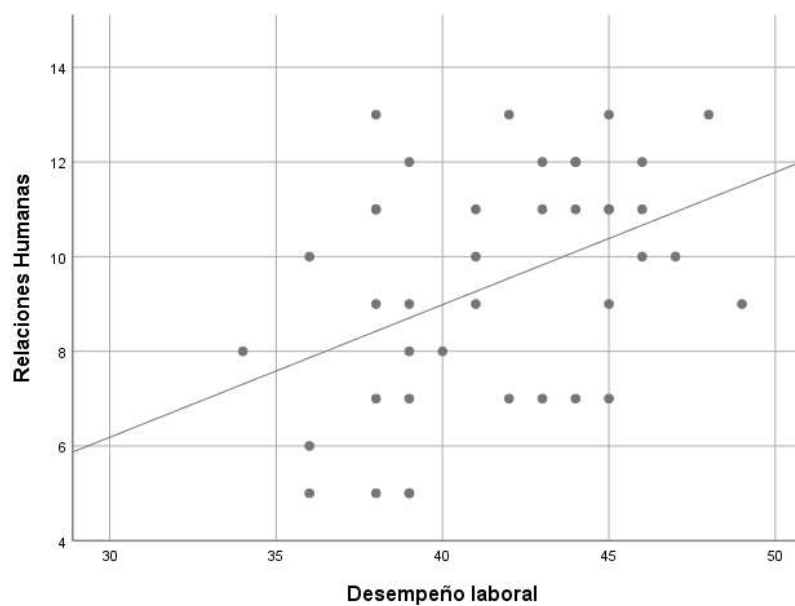
		RELACIONES HUMANAS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RELACIONES HUMANAS	proporción de interrelación	1.000
		Sig. (bilateral)	.558**
		N	381
	DESEMPEÑO LABORAL	proporción de interrelación	.558**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	381

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

Nota: Correlación del relaciones humanas y el desempeño laboral

Figura 2

Diagrama de relaciones humanas y desempeño laboral



Nota: Cuestionario de ambiente institucional y ejecución profesional

Este estudio analiza la relación entre las interacciones interpersonales y el desempeño profesional como se muestra en la Tabla 8. Si el resultado del coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,558 y el



valor p es 0,000 ($p < 0,05$), la hipótesis alternativa es que significa que existe un alto grado de correlación entre la interacción interpersonal y el desempeño profesional. Una relación positiva y, además, muy importante. Esto significa que el nivel de significancia es 0,000 menor que el valor p de 0,05. Sin embargo, existe una fuerte correlación entre el desempeño profesional y las relaciones interpersonales.

Relación entre los procesos internos y el desempeño laboral

Tabla 13

Respecto a la hipótesis específica 2

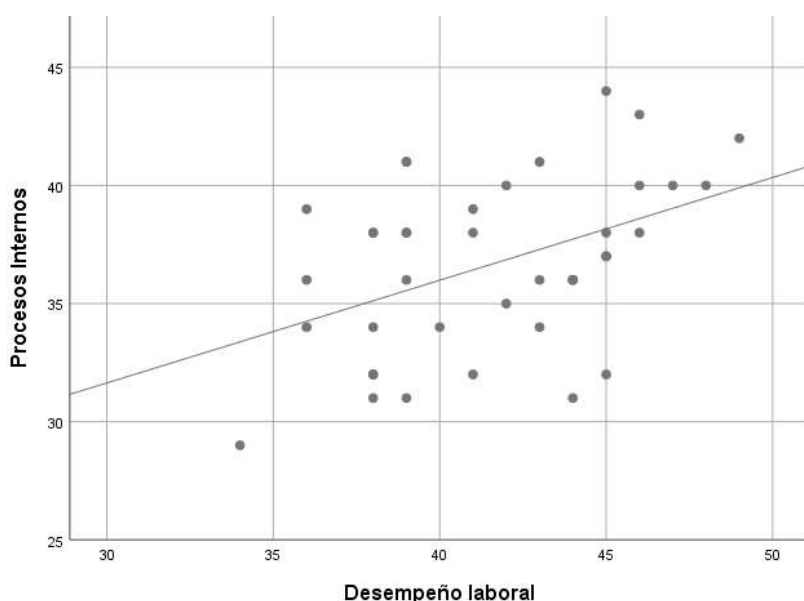
			PROCESOS INTERNOS	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PROCESOS INTERPERSONALES	proporción de interrelación	1.000	.424**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	381	381
	DESEMPEÑO LABORAL	proporción de interrelación	.424**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	381	381

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

Nota: Correlación de los procesos interpersonales y el desempeño laboral

Figura 3

Diagrama de procesos internos y desempeño laboral



Nota: Cuestionario de procesos internos desempeño laboral

La relación entre los procesos interpersonales y el éxito laboral se muestra en la Tabla 9. Cuando el coeficiente Rho de Spearman es igual a 0,424, el valor p es 0,000 ($p < 0,05$). Esta relación es directa y significativa con un nivel de significancia de 0,000 menor que un valor p de 0,05.

Procedimientos internos realizados profesionalmente en el distrito de huayrapata..

Relación entre la motivacion y el desempeño laboral

Tabla 14

Respecto a la hipótesis específica 3

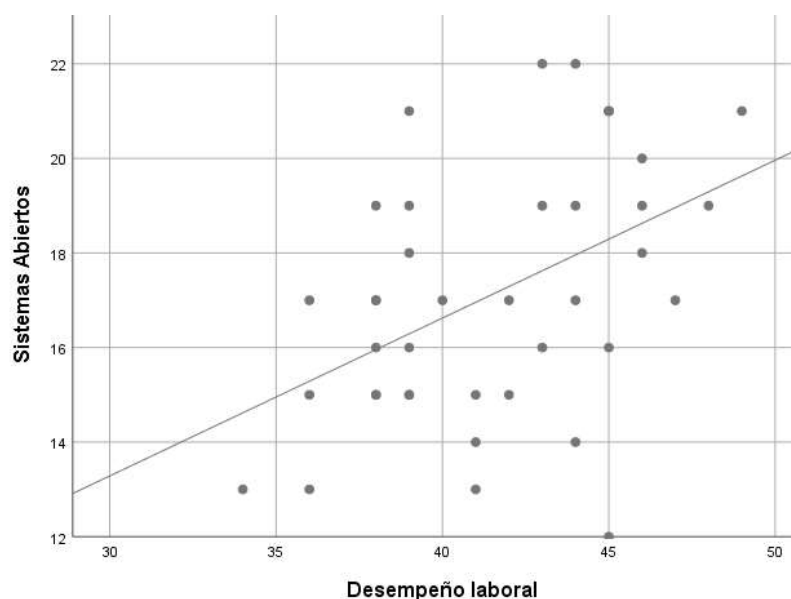
			MOTIVACION	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION	proporción de interrelación	1.000	.826**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	381	381
	DESEMPEÑO LABORAL	proporción de interrelación	.826**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	381	381

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

Nota: Correlación de la motivación y el desempeño laboral

Figura 4

Motivación y desempeño laboral



Nota: Cuestionario de motivación y desempeño laboral

La relación entre la motivación y los resultados profesionales se muestra en la Tabla 10. En caso de que el coeficiente Rho de Spearman se considere 0,826 y la p-estima sea 0,000 ($p < 0,05$), se descarta la



especulación inválida y se mantiene la especulación electiva (conexión positiva sólida). reconocida. El nivel de importancia es 0,000 y no exactamente el valor p de 0,05, lo que muestra una conexión inmediata y enorme entre la ejecución competente y los marcos abiertos, lo que hace que esta relación sea persuasiva.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el resultado obtenido en este trabajo de examen, en lo que respecta a la variable autónoma (entorno autoritario) y la variable dependiente (ejecución del trabajo), que demuestra la forma en que el entorno de trabajo puede influir en la presentación experta de los especialistas de la organización, los resultados obtenidos en el presente trabajo pueden influir en la presentación experta de los trabajadores de la organización. municipalidad distrital de Huayrapata. Medina, Mañaz, Diaz, y Lopez (2015) Verificar el vínculo entre la felicidad laboral y el ambiente en un entorno universitario público es el principal objetivo del estudio. 318 empleados gubernamentales que trabajan en administración y servicios proporcionaron los datos. La verificación de los impactos del clima a varios niveles, operacionalizados a nivel de áreas administrativas y de satisfacción laboral individual, se realizó mediante análisis multinivel. Los hallazgos indican que la satisfacción laboral se correlaciona positiva y significativamente con el clima local.

Con a otro autor menciona Pinedo y Delgado (2020) Comprender el entorno organizacional y cómo afecta a los trabajadores en las instituciones públicas fue el objetivo del estudio, que también incluyó



sugerencias de mejora. Así, el noventa por ciento de los estudios coincidieron en que el ambiente institucional está positiva y directamente correlacionados. Sólo el 10% de las investigaciones señala que debido a que la organización frecuentemente está influenciada por otros factores externos, no siempre existe una correlación favorable entre las variables estudiadas.



CONCLUSIONES

- Primera:** Confirmamos que, teniendo en cuenta el uso de la prueba no paramétrica, existe una conexión inmediata y crítica entre el entorno jerárquico y la ejecución del trabajo de los trabajadores administrativo en el municipio distrital de Huayrapata 2022. Adicionalmente, se demuestra que la prueba Rho de Spearman de 0,627 y el p – valor es de 0.000, indica que las puntuaciones de nuestras variables están significativamente correlacionadas. Muestra cómo la motivación, los procedimientos internos y las relaciones interpersonales, todos caracterizados como elementos sustantivos, se corresponden con el entorno organizacional
- Segunda:** La legitimidad de la especulación particular 1 depende de la enorme y directa conexión entre las relaciones humanas y la ejecución del trabajo del profesorado autorizado del distrito local de Huayrapata 2022, considerando que se han utilizado pruebas no paramétricas. Esta relación tiene un grado de significancia, un Rho de Spearman de 0,558 y el p – valor es de 0.000,, todo lo cual apunta a una correlación significativa. comunicación, refiriéndose a las ideas de autonomía, inclusión, involucramiento, supervisión, estructura y elementos.
- Tercera:** Dada la naturaleza de La prueba no paramétrica rho de Spearman confirma que existe una inmediata y enorme conexión entre los ciclos relacionales y la ejecución laboral del profesorado directivo



de la región de Huayrapata 2022. El rho de Spearman es 0.424 y el p-estema es 0.000, afirmando que los ciclos internos y la ejecución de la ocupación se asocia significativamente con la segunda hipótesis, validando la hipótesis específica 2

Cuarta: Confirmamos que la inspiración del personal regulador del distrito local de Huayrapata 2022 están directa y esencialmente relacionados Rho de Spearman es 0.826 y la p - estima es 0.000, mostrando una relación enorme y positiva extremadamente impresionante. Esto propone que el personal regulador de Huayrapata 2022 está relacionado con la inspiración y la gran ejecución del trabajo, y da una estrecha consideración a las consecuencias de la prueba rho de Spearman con el reconocimiento de la especulación sustituta.



RECOMENDACIONES

- Primera:** En vista de la relación directa e importante, es importante sugerir que estas dos variables y características se fortalezcan de acuerdo a las partes descritas. Realizar nuestra investigación información sobre las relaciones interpersonales, procesos abiertos y sistemas abiertos, realizar actividades que promuevan los valores corporativos a través del bienestar y la motivación de los empleados, desarrollar acciones predictivas profesionales que implementen mecanismos pertinentes que brinden a los empleados una experiencia práctica y cómoda. espacio.
- Segunda:** Respecto a las relaciones humanas representadas en comunicaciones a través de la implementación de metas, metas de agencia y desempeño basado en el trabajo Conferencias, cursos y talleres en Importante la comunicación se incluye en parámetros organizacionales, para lo cual es necesario integrar y regular a través de planes estructurales e instituciones, permitiendo perspectivas más focalizadas y demandadas en el sentido de la dimensión teórica del sentido.
- Tercera:** Fortalecer los procesos interpersonales que componen el clima organizacional, puestas en correspondencia entre desempeño de tareas y resultados estratégicos que se caractericen por su formalización y entrega, teniendo en cuenta los elementos de trabajo de la localidad distrito de Huayrapata 2022 de los



emprendimientos y ejercicios dentro de la idea muy sostenida por los límites institucionales, como la mejora poderosa y productiva de los trabajadores en los procesos organizacionales, la planificación y la construcción de los objetivos sustentados por la organización.

Cuarta: Promover el desarrollo y foco en la innovación, la flexibilidad y los símbolos reflexivos en las secciones que incluyen la motivación, relacionados con las comunicaciones inteligentes de la municipalidad distrital de Huayrapata 2022, cuyo programa estructurado se consolidará, Representa institucional y la acción reguladora en el sistema formal y tiene como objetivo especificar las metas y objetivos sustentados por la acción en el sistema formal, determinados por la interacción del sistema abierto como componente.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2015). *Psicología industrial/organizacional, un enfoque aplicado*. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.: México D.F.
- ARIAS, F. (2016). *MUESTRA. PROYECTOS EDUCATIVOS*.
- Barroso, P. (2004). *Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas*.
- Barroso, P. (2015). *Dimensiones del clima organizacional: Instituto Nacional de Canalizaciones. Departamento de RR.HH. Venezuela. Caracas*.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (Tercera ed.). Bogota, Colombia: Editorial PEARSON Educacion. Recuperado el 06 de Noviembre de 2021, de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2016). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Carrasco, S. (2019). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos EIRL.
- Chiavenato, I. (1996). *Introducción a la teoría general de la administración*. . México: Editorial McGraw-Hill / Interamericana de México S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos Quinta Edición*. Editorial Mc Graw Hill.



- Forehand, G. A., & Gilmer, B. (2014). *Environmental Variation in studies of organizational behavior. Psychological Bulletin.*
- García, G. (2007). *Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo.*
- Gómez, L. (2011). *Módulo de psicología organizacional.* Bogotá: Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional.* . Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Harrison, C. y. (2007). Ten roles for teachers leaders. *Teachers Leaders Pages, 65(1), 74-77.*
- Hernández Sampieri, R., & Fernández Collado, C. (2014). *"Metodología de la investigación".* México: McGraw-Hill.
- Hernández, A. M. (2013). *Hernández Zambrano.* Obtenido de <https://cyfh.wordpress.com/2013/05/08/los-10-mandamientos-de-la-atencion-alcliente/>
- Hintze, J. (1999). *Administración de estructuras organizativas.* Transformación, Estado y Democracia.
- Intef. (2014). Marco común de competencia digital docente. Obtenido de www.slideshare.net/educacionlab/borrador-marcocdd-v1 .
- Likert, R. (2017). *The Human Organization.* Nueva York: Mc Graw Hill.
- Medina, V., Mañaz, M., Diaz, P., & Lopez J. (2015). *Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario.* España: Universidad de Murcia.
- Medrano , D., & Machaca, A. (2017). *AMBIENTE INSTITUCIONAL EN LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD*



NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO. Puno: Universidad Nacional del Altiplano .

Mendoza, S. (2019). *El ambiente institucional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019* .

Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Nolberto,, V., & Ponce,, M. (2008). *Estadística inferencial aplicada*. Lima: Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la UNMSM.

OIT. (2016). *Mejore su negocio. El recurso humano y su productividad. I*. MESUN.

Pinedo, S., & Delgado, J. (2020). *AMBIENTE INSTITUCIONALEN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Marin.

Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación, elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Lima - Perú: San Marcos E.I.R.L.

Pinto, R. (2000). *Planeación estratégica de capacitación. "Decálogo de la capacitación"*. México D. F: McGraw Hill Interamericana Editores.

Quispe,, A., Calla,, K., Yangali,, J., Rodriguez,, J., & Pumacayo,, I. (2019). *Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica con software SPSS, MINITAB Y EXCEL*. Bogotá: Editorial EIDEC.

Ramos, D. (2021). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Universidad Nacional Abierta y a Distancia* . UNAD.

Robbins, S. P. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Pearson Educación.



- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. México: Pearson Educación.
- Tamayo y Tamayo, M. (2013). *"El proceso de la investigación científica"* (4ta ed.). México: Limusa. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=BhymmEqkkJwC>
- Tavares, F. (2021). *Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: percepción del equipo de enfermería*. España: Universidad de Murcia.
- Tiffin, J. (1993). *Psicología industrial*. México: Trillas.
- Ventura, N. (2018). *AMBIENTE INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA ALFONSO TORRES LUNA DEL DISTRITO DE ÁCORA - PUNO EN EL AÑO 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano .
- Vidaurre, R. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional*. El Salvador.
- Vidaurre, R. (2019). *Diagnóstico del clima organizacional*. El Salvador.
- Zuluaga, M., & Giraldo, G. (2001). *Clima organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública*.



ANEXOS



Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022?	Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022	Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022	Clima organizacional	Relaciones Humanas	autonomía	Tipo investigación
				Procesos Interpersonales	integración	Cuantitativa
					formalización	Diseño de investigación
					tradición	No experimental
¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022?	Determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022.	Existe relación directa y significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022	desempeño laboral	Motivación	reflexivo	Nivel de investigación
				innovación	correlacional	
¿Cuál es la relación que existe entre los procesos interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022?	Determinar la relación que existe entre los procesos interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022.	Existe relación directa y significativa entre los procesos interpersonales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022	desempeño laboral	Calidad de trabajo	claridad en el objetivo	Técnicas
				eficiencia	Encuesta	
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022.	Existe relación directa y relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Huayrapata 2022	desempeño laboral	Productividad	eficacia	Instrumentos
				Conocimiento del trabajo	realimentación	Cuestionario de encuesta.
					procedimientos	
					calidad de servicio	



Anexo 2 Matriz de datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
3	3	1	4	3	1	3	4	2	5	3	1	3	3	1	1	4	3	3	5	5	5	1	5	5	5	3	2	4	1	1
5	1	1	4	3	1	3	4	1	5	3	1	3	3	1	1	4	3	5	5	5	5	1	5	5	5	3	2	2	1	1
5	1	1	5	5	1	3	4	3	5	3	2	4	3	3	1	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	2	1	1
5	1	1	5	5	5	1	5	5	5	3	1	4	1	1	1	5	3	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	2	1	1
3	3	1	5	5	5	1	5	5	5	3	2	4	1	1	1	5	3	5	5	1	1	1	5	5	5	4	5	3	1	2
5	4	1	5	5	5	1	5	5	5	3	2	4	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	4	5	2	1	2
5	3	1	5	5	5	1	5	5	5	3	2	2	1	1	1	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	4	5	3	1	1
5	3	1	5	5	5	1	5	5	5	4	5	2	1	1	1	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	3	5	2	1	2
5	4	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	2	1	1	1	5	5	5	5	3	5	1	5	5	3	3	3	2	1	1
5	5	2	5	1	1	1	5	5	5	4	5	3	1	2	2	5	5	2	5	1	5	1	5	5	2	5	3	3	1	2
5	5	2	5	1	1	1	5	5	5	4	5	2	1	2	2	5	5	2	5	3	5	1	5	5	3	5	3	5	1	2
5	5	1	5	3	1	1	5	5	5	4	5	3	1	1	1	5	5	2	5	1	5	1	5	5	2	5	3	5	1	2
5	5	2	5	1	5	1	5	5	5	3	5	2	1	2	2	5	5	1	4	1	5	1	5	5	1	5	3	5	1	2
5	5	1	5	3	5	1	5	5	3	3	3	2	1	1	1	5	5	3	4	1	1	1	5	5	1	5	2	5	1	4
5	5	2	5	1	5	1	5	5	2	5	3	3	1	2	2	5	5	3	4	1	1	1	5	5	1	5	4	3	1	3
5	5	3	5	3	5	1	5	5	3	5	3	5	1	2	3	5	3	3	4	1	5	3	5	5	1	5	1	5	3	3
5	5	3	5	1	5	1	5	5	2	5	3	5	1	2	3	5	5	3	4	1	5	3	4	5	4	5	1	3	3	1
5	5	3	4	1	5	1	5	5	1	5	3	5	1	2	3	4	5	3	3	1	5	3	2	2	4	5	1	5	3	1
5	5	3	4	1	1	1	5	5	1	5	2	5	1	4	3	4	5	3	4	1	5	3	4	2	5	5	1	2	1	1



4	5	3	4	1	1	1	5	5	1	5	4	3	1	3	3	4	5	4	3	1	5	3	2	2	5	5	4	5	1	1	
3	5	1	4	1	5	3	5	5	1	5	1	5	3	3	1	1	5	4	3	5	5	3	4	4	5	5	1	5	1	1	
3	5	1	4	1	5	3	4	5	4	5	1	3	3	1	1	1	5	3	3	5	4	3	2	4	5	5	4	5	1	1	
4	5	1	3	1	5	3	2	2	4	5	1	5	3	1	1	1	5	1	4	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	1	
3	5	1	4	1	5	3	4	2	5	5	1	2	1	1	1	1	5	3	4	5	1	1	3	4	5	5	4	5	1	1	
4	1	1	3	1	5	3	2	2	5	5	4	5	1	1	1	1	5	5	3	3	5	4	1	3	4	5	5	2	3	1	1
3	1	1	3	5	5	3	4	4	5	5	1	5	1	1	1	5	5	3	3	5	1	1	3	3	5	5	1	5	1	2	
3	1	1	3	5	4	3	2	4	5	5	4	5	1	1	1	3	1	5	4	5	4	1	3	3	5	5	2	5	1	5	
3	1	1	4	5	4	1	4	2	5	5	4	3	1	1	1	3	1	5	3	5	1	1	3	3	5	5	2	5	1	2	
5	2	1	4	5	1	1	3	4	5	5	4	5	1	1	1	3	1	5	4	3	2	1	3	3	4	5	2	5	1	5	
5	4	1	3	5	4	1	3	4	5	5	2	3	1	1	2	3	1	5	4	3	1	1	4	3	4	5	5	5	5	5	
5	2	1	3	5	1	1	3	3	5	5	1	5	1	2	2	3	1	5	5	4	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	
5	5	1	4	5	4	1	3	3	5	5	2	5	1	5	1	3	2	5	5	4	1	3	4	3	5	5	5	3	5	2	
5	5	1	3	5	1	1	3	3	5	5	2	5	1	2	2	2	2	5	5	4	2	3	1	2	5	5	5	1	5	4	
5	5	1	4	3	2	1	3	3	4	5	2	5	1	5	1	2	4	5	5	4	1	3	1	2	5	5	5	3	5	4	
5	5	1	4	3	1	1	4	3	4	5	5	5	5	5	2	1	1	5	5	4	2	3	1	2	5	5	5	1	1	2	
5	5	1	5	4	2	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	1	2	5	5	4	2	1	1	2	5	5	5	3	3	5	
5	5	1	5	4	1	3	4	3	5	5	5	3	5	2	3	5	2	5	5	4	1	1	1	5	5	5	5	1	3	2	
5	1	1	5	4	2	3	1	2	5	5	5	1	5	4	3	5	2	5	5	4	2	1	1	5	5	1	5	1	3	5	
3	1	1	5	4	1	3	1	2	5	5	5	3	5	4	3	5	2	5	5	4	3	1	1	5	5	4	5	1	3	2	
3	1	4	5	4	2	3	1	2	5	5	5	1	1	2	3	5	2	5	3	4	3	1	1	5	5	1	5	5	3	5	

Anexo 3 Instrumento (s)

ENCUESTA SOBRE: "Clima organización y el desempeño laboral"

Instrumento: Escala: (1) Nunca; (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) casi siempre; (5) Siempre.

ÍTEMS					
CLIMA ORGANIZACIONAL					
RELACIONES HUMANAS	1	2	3	4	5
1	La Municipalidad Distrital de Huayrapata funcionalmente confía en los trabajadores administrativos para asumir responsabilidades dentro de la toma de decisiones.				
2	La Municipalidad Distrital de Huayrapata funcionalmente produce un adecuado control y supervisión de las labores efectuadas por los trabajadores administrativos, sin generar controles agobiantes.				
3	Existen conflictos en las relaciones interpersonales entre los trabajadores administrativos y la alta dirección de la Municipalidad Distrital de Huayrapata				
4	Los trabajadores administrativos que laboran en la Municipalidad distrital de Huayrapata están preparados para cumplir asignaciones distintas a las funciones encomendadas.				
5	La Municipalidad Distrital de Huayrapata incluye a los trabajadores administrativos en la asunción de decisiones adoptadas cuando estas son trascendentales para la entidad				
PROCESOS INTERPERSONALES					
6	La Municipalidad Distrital de Huayrapata ignora procedimientos y reglas, considerando que estos permitan alcanzar el cumplimiento de las actividades laborales.				
7	Es necesario seguir procedimientos ajustados a la norma (al pie de letra) en la Municipalidad Distrital de Huayrapata				
8	Las normas y procedimientos para el cumplimiento de las actividades laborales en la Municipalidad Distrital de Huayrapata facilitan un trabajo eficaz y eficiente.				
9	La Municipalidad Distrital de Huayrapata formalmente atiende al usuario de manera rápida y efectiva, conforme a los procedimientos.				
10	La Municipalidad Distrital de Huayrapata demuestra preocupación e interés por aportar cambios positivos para la institución, en atención a los lineamientos institucionales.				
11	La Municipalidad Distrital de Huayrapata analiza y evalúa el entorno del trabajador administrativo y se preocupa por lo que está sucediendo, sin embargo, su actuación se ve limitada por la normatividad vigente				
MOTIVACION					
12	Dentro de la organización que representa la Municipalidad Distrital de Huayrapata siempre son aceptadas las nuevas ideas (creativas e innovadoras)				



13	Las necesidades del usuario son consideradas las máximas prioridades para la Municipalidad Distrital de Huayrapata.					
14	Los métodos y procedimientos utilizados por la Municipalidad Distrital de Huayrapata son flexibles y permiten tener varias alternativas para la solución de los problemas que se presenten.					
15	La Municipalidad Distrital de Huayrapata evalúa con frecuencia, efectuar cambios, rotaciones o movimientos de los trabajadores administrativos con la finalidad de mejorar su ejecución profesional .					
16	En la Municipalidad Distrital de Huayrapata se cumple en difundir y comunicar al personal administrativo sobre la misión y visión, así como los objetivos de la institución.					
EJECUCION PROFESIONAL						
CALIDAD DE TRABAJO						
17	Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huayrapata comprenden y/o entienden con claridad los objetivos de la organización.					

18	La Municipalidad Distrital de Huayrapata difunde y comunica claramente sus objetivos y metas a todos los trabajadores administrativos.					
19	El trabajo es adecuado y organizado en la Municipalidad Distrital de Huayrapata, actividad que permite ahorrar recursos, tiempo y dinero.					
20	La efectividad administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayrapata (eficiencia y eficacia), puede mejorarse si se incrementa la logística y tecnología					
PRODUCTIVIDAD						
21	Los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huayrapata orientan el mayor esfuerzo posible en su trabajo, inclusive laboran más de lo que tienen que hacer.					
22	No se exige a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huayrapata que realicen actividades laborales más allá del trabajo que corresponda a un día.					
23	La Municipalidad Distrital de Huayrapata busca alcanzar los estándares más altos de calidad para satisfacer a la ciudadanía.					
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO						
24	La Municipalidad Distrital de Huayrapata considera que el éxito de la institución depende del trabajo que preconizan los trabajadores					
25	La Municipalidad Distrital de Huayrapata considera muy en serio la calidad del servicio.					
26	La Municipalidad Distrital de Huayrapata incentiva a los trabajadores para que tengan un buen desempeño en la prestación de las actividades laborales de calidad					
27	Los trabajadores administrativos consideran que en algunos casos la Municipalidad Distrital de Huayrapata no brinda un servicio de calidad.					

Anexo 4 Validez de Instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELASQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título de la tesis: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYRAPATA 2022

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : ROBERNA PAYÉ COQUEHUANCO
PROFESIÓN : Lic. Adm.
CARGO ACTUAL : DOCENTE
GRADO ACADÉMICO : DOCTOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1- Deficiente 2- Regular 3 Buena 4 Muy buena 5 Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Las preguntas están elaboradas usando lenguaje apropiado.				4	x
OBJETIVIDAD	Las preguntas están expresadas en aspectos observables				4	x
CONVENIENCIA	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado					x
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario				x	
SUFICIENCIA	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación				x	
CONSISTENCIA	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado					x
COHERENCIA	Existe relación entre las preguntas e indicadores				x	
ESTRUCTURA	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación					x
PERTINENCIA	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación				x	

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio. Daniel, Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = 0,92\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado ($C > 75\% = 0,75$)

Desaprobado ($C < 75\% = 0,75$)

Lugar y fecha: 12 DICIEMBRE 2023

Plaza D
DNI N° 02145441
N° Celular 796-993377



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 30-10-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: FRANKLING MOLLEPAPA QUIROZ

Dirección: AV. 13 DE MAYO - HUAYRAPATA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70774974

Teléfono: 922840430 email: mollepapayquirozfrankling@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Facultad de Ciencias Administrativas

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión Pública

Título o Grado Académico a optar: Licenciado en administración y Gestión Pública

Asesor: _____

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Clima organizacional y desempeño laboral del Personal administrativo de la municipalidad distrital de Huayrapata 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Capacitación, Calidad de servicio, eficiencia, eficacia.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?
1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Administración Pública (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

30 DE OCTUBRE DEL 2024

Fecha