



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



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
EL COLLAO ILAVE 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CELIA RAMOS QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

JULIACA - PERÚ

2024



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

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
EL COLLAO ILAVE 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CELIA RAMOS QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

:

Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LINEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0928-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 02 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-9129** de fecha **16-07-2024** de **CELIA RAMOS QUISPE**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO ILAVÉ 2023**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **CELIA RAMOS QUISPE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * Primer miembro : Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO
- * Segundo miembro : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * Asesor : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : Salón de Grados y Títulos
- * Fecha : miércoles 07 de agosto de 2024
- * Hora : 11:30am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



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



RESOLUCIÓN N° 0051-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 18 de de abril 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-1666 de fecha 22 de marzo de 2024, del Bach. CELIA RAMOS QUISPE, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. CELIA RAMOS QUISPE, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO ILAVE 2023, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO ILAVE 2023, presentado por el (la) Bach. CELIA RAMOS QUISPE, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)



"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 1141-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 15 de noviembre de 2023

VISTOS:

El oficio N° 093-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual remite propuestas de investigación para emisión de resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación, respecto al expediente CU-15008, presentado por: **CELIA RAMOS QUISPE**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) egresado(a): **CELIA RAMOS QUISPE**, ha presentado propuesta de investigación de acuerdo al Artículo 21° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, mediante Resolución N° 015-2023-CF-CA-UANCV-J se aprueba la nominación del nuevo Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, a partir del 05 de octubre de 2023, hasta el 31 de diciembre 2023 para los docentes ordinarios y hasta el 07 de diciembre de 2023, para los docentes contratados, conformado por los docentes: Dr. Roberto Payé Colquehuanca (docente ordinario), Dr. Robbins Flores Aguilar (docente ordinario), Dr. Juan Mauricio Pilco Churata (docente contratado), Mg. Jhon Alex Quispe Mejía (docente contratado).

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha remitido al Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas el expediente CU-15008, presentado por: **CELIA RAMOS QUISPE**, en el cual presenta propuesta de investigación intitulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO ILAVE 2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración y Marketing.

Que, la revisión de la propuesta de investigación ha sido realizado el 13 de noviembre de 2023, por el docente: **Mg. JHON ALEX QUISPE MEJIA**, integrante del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien ha dictaminado: **opinión favorable**, en el formato correspondiente.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, solicita emisión de Resolución de aprobación y autorización de ejecución de la propuesta de investigación intitulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO ILAVE 2023**, presentado por: **CELIA RAMOS QUISPE** para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración Marketing.



RESOLUCIÓN N.º 1141-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 15 de noviembre de 2023

Estando, en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a al Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, 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 de la propuesta de investigación, presentado por el(la) egresado:

Nombres y Apellidos:	CELIA RAMOS QUISPE
Título de la propuesta de investigación:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO ILAVE 2023
Para optar el título profesional de:	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
Asesorado por el docente:	Dr. APOLINAR FLORES LUCANA

SEGUNDO: La ejecución de la propuesta de investigación deberá realizarse de acuerdo a lo establecido en el Artículo 26° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación conducente a Grados y Títulos, aprobado mediante Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R

TERCERO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



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

DISTRIBUCIÓN:
- Unidad de Investigación (1)
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
MAC/vnop.



CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO ILAVE 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	9%
	Trabajo del estudiante	

2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	4%
	Trabajo del estudiante	

3	hdl.handle.net	3%
	Fuente de Internet	

4	repositorio.unac.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

5	Submitted to North Eastern Regional Institute of Science and Technology	1%
	Trabajo del estudiante	

6	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

7	repositorio.ujcm.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	


8	tesis.ucsm.edu.pe	
---	--------------------------	--



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO ILAVE 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Celia Ramos Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73651383
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-3134-7224
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. Apolinar Florez Lucana
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. Benigno Callata Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dr. Santotomas Licimaco Aguilar Pinto
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dr. Roberto Payé Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



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: Unidad de Gestión Educativa Local Ilave</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: El Collao Distrito: Ilave</p> <p>Longitud: 15.482788 Latitud: 70.15264</p> <p>Url Maps https://maps.app.goo.gl/pXSEkViafR2krB5y7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2023 – Agosto 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Administración y Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00 Teoría Organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sr. S. Lucimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo... CELIA RAMOS QUISPE identificado con DNI Nro. 73651383
en mi condición de egresado de:

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

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

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO TLAVE 2023

Asesorado por: DR. APOLINAR FLOREZ LUCANA

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 29 de agosto del 2024


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA


Huella



DEDICATORIA

Expresar gratitud por la guía, fortaleza y la culminación de los estudios.

A mi madre y familia quienes me apoyaron incondicionalmente en la trayectoria de mis estudios académicos.



AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios por otorgarme la fuerza para concluir mis estudios a pesar de las dificultades que cotidianamente se presentan en el camino.

Agradezco a los profesores universitarios por compartir con nosotros su valioso conocimiento durante mi preparatoria académica a fin de mi formación profesional de competencia en el campo laboral.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación del estudio	18

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	21
2.2. Objetivos específicos.....	21

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación	22
---	----



3.1.1. Antecedentes Internacionales 22

3.1.2. Antecedentes nacionales 26

3.1.3. Antecedentes locales 29

3.2. Bases teóricas 33

3.2.1. Teorías para comprender el desarrollo e influencia del Clima Organizacional en una organización. 33

3.2.2. Clima organizacional 39

3.2.3. Productividad..... 41

3.2.4. Dimensiones de productividad 41

3.3. Marco conceptual..... 42

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general 44

4.2. Hipótesis específicas. 44

4.3. Variables 45

4.4. Operacionalización de variables..... 46

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación..... 47

5.2. Métodos aplicados a la investigación 47

5.3. Tipo de Investigación..... 47

5.4. Nivel de investigación 48



5.5. Diseño de investigación	48
5.6. Población y Muestra	48
5.6.1. Población	48
5.6.2. Muestra	48
5.7. Técnicas e instrumentos	49
5.7.1. Técnica.	49
5.7.2. Instrumento.....	50
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento	50
5.8.1. Confiabilidad	50
5.8.2. Validez	52
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	52
5.10. Contratación de hipótesis	52

CAPÍTULO VI

RESULTADO Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	59
6.2. Discusión de resultados.....	67
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
Matriz de consistencia	81
Matriz de datos	82
Instrumento(s) de investigación.....	83



Hoja de validación del instrumento.....	86
Evidencias fotográficas.....	87



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Operacionalización de Variables* 46

Tabla 2 *Estadísticas de fiabilidad 1* 51

Tabla 3 *Estadísticas de fiabilidad 2* 51

Tabla 4 *Estadístico de prueba cálculo de P-Valor* 53

Tabla 5 *Medidas del P-Valor uno* 55

Tabla 6 *Medidas del P-Valor dos*..... 56

Tabla 7 *Medidas del P-Valor tres* 58

Tabla 8 *Pruebas de normalidad*..... 59

Tabla 9 *Conexión del clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave* 60

Tabla 10 *Conexión del clima organizacional y eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave* 62

Tabla 11 *Conexión del clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave* 63

Tabla 12 *Conexión del clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave* 65



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 *Conexión del clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave* 61

Figura 2 *Conexión del clima organizacional y eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave* 62

Figura 3 *Conexión del clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave* 64

Figura 4 *Conexión del clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave* 65



RESUMEN

El propósito principal del estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave en 2023. Se plantea como metodología el uso del enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño transversal no experimental, con un enfoque correlacional, aplicando un método deductivo. La población del estudio incluyó a 52 personas, de las cuales se seleccionó una muestra de 46. Se utilizó la técnica de encuesta y se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. La fiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el Alfa de Cronbach, con valores de 0.749 para el clima organizacional y 0.701 para la productividad, indicando una consistencia aceptable en ambas mediciones. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad del personal administrativo. El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.877 (87.7%), sugiriendo una relación fuerte y positiva. Además, el índice Tau-b de Kendall, con un valor de 0.755, confirma una conexión directa y relevante entre el ambiente organizacional y la productividad de los trabajadores administrativos. Estos hallazgos subrayan la importancia de mantener un clima organizacional favorable para mejorar la productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave, sugiriendo que una mejora en el clima organizacional podría ser fundamental para potenciar el desempeño del personal administrativo.

Palabras clave: Clima organizacional, productividad, personal administrativo, gestión educativa.



ABSTRACT

The main purpose of the study was to determine the relationship between the organizational climate and the productivity of administrative staff in the Local Educational Management Unit of El Collao llave in 2023. The use of a quantitative, applied, cross-sectional design approach is proposed as a methodology. non-experimental, with a correlational approach, applying a deductive method. The study population included 52 people, of which a sample of 46 was selected. The survey technique was used and a questionnaire was applied as a data collection instrument. The reliability of the instruments was evaluated using Cronbach's Alpha, with values of 0.749 for organizational climate and 0.701 for productivity, indicating acceptable consistency in both measurements. The results showed a positive and significant correlation between the organizational climate and the productivity of administrative staff. The Pearson correlation coefficient was 0.877 (87.7%), suggesting a strong and positive relationship. Furthermore, Kendall's Tau-b index, with a value of 0.755, confirms a direct and relevant connection between the organizational environment and the productivity of administrative workers. These findings highlight the importance of maintaining a favorable organizational climate to improve productivity in the Local Educational Management Unit of El Collao llave, suggesting that an improvement in the organizational climate could be essential to enhance the performance of administrative staff.

Keywords: Organizational climate, productivity, administrative staff, educational management.



INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada "Clima Organizacional y la Productividad del Personal Administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave 2023" se enfoca en analizar de manera rigurosa y sistemática el rendimiento del personal administrativo que está directamente influenciada por el ambiente laboral en la UGEL El Collao Ilave. A través de una metodología científica que incluye la recopilación de datos, análisis estadístico y revisión exhaustiva de literatura especializada, el principal objetivo de esta investigación es aportar al conocimiento sobre cómo los factores psicosociales en el entorno laboral pueden tener un efecto notable en la eficacia del personal administrativo, brindando así un fundamento robusto para la toma de decisiones en la enhorabuena de las circunstancias de empleo y la utilización óptima de recursos en el contexto educativo de El Collao Ilave en el año 2023. En este sentido, el estudio se divide en seis segmentos: El estudio comienza con el Capítulo I, donde se plantea y justifica el tema de estudio. En el Capítulo II, se establecen el propósito principal y específicos de la exploración. El Capítulo III desarrolla el marco teórico, abarcando precedentes, principios teóricos y esquema conceptual. En el Capítulo IV, se presentan las hipótesis principales y detalladas, junto con la descripción y operacionalización de variables. El Capítulo V detalla la metodología empleada, incluyendo la perspectiva, los métodos, la categoría y escala del estudio, el diseño, la población y muestra, los métodos y herramientas de acopio de información, su fiabilidad y precisión, así como el mecanismo de inspección de cifras la validación de hipótesis. Por último, en el Capítulo VI se exponen los hallazgos alcanzados, se discuten, se presentan las conclusiones alcanzadas, se formulan sugerencias pertinentes, se listan las citas bibliográficas y



se incluyen la tabla de consistencia, la tabla de datos, los instrumentos utilizados, la precisión de dichos instrumentos y de datos recopilados de información.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El desafío de este estudio abordado en esta tesis, denominada "Clima Organizacional y la Productividad del Personal Administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave 2023", se encuentra arraigado en una serie de desafíos y preocupaciones que atraviesan distintos niveles, desde el ámbito internacional hasta el local.

A nivel internacional, el contexto global de la educación está en constante transformación debido a la influencia de factores como la internacionalización, las comunicaciones y tecnologías digitales, y las demandas cambiantes de la sociedad. En este sentido, la eficiencia y efectividad de las instituciones educativas se han convertido en un tema de interés crítico, dado al avance que está ampliamente condicionado de la excelencia educativa y el progreso de las naciones. El desempeño y la administración del personal administrativo, en el ámbito educativo, este aspecto se reconoce como crucial en el proceso.

A nivel nacional, el sistema educativo peruano se enfrenta a diversos desafíos que afectan directamente la excelencia y la eficacia del proceso



educativo. La gestión y dirección de establecimientos educativos, incluyendo las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), juegan un papel crucial en el mejoramiento educativa del país. La eficacia y productividad del personal administrativo en las UGELs son fundamentales con el objetivo de garantizar una asignación eficiente de los recursos y que se cumplan las políticas educativas nacionales. Asimismo, es importante indicar que el clima organizacional en estas instituciones puede tener un impacto considerable en el rendimiento del personal administrativo, dado que un entorno laboral favorablemente y motivador puede aumentar la eficiencia y la satisfacción laboral. Sin embargo, si el clima organizacional es deficiente, esto puede conducir a una disminución en la productividad y al desgaste del personal administrativo, esto incide claramente en la calidad de la enseñanza.

A nivel local, El Collao llave es una comunidad con características únicas y desafíos particulares en el sector educativo. La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de esta localidad es comprometida de coordinar y supervisar la administración de las instituciones educativas en la región. El progreso y el confort de la comunidad local fundamentalmente dependen del nivel educativo y la eficacia de la gestión en este ámbito. Siendo así, el personal administrativo de la UGEL desempeña un papel esencial en la ejecución de las políticas educativas a nivel local. La productividad y eficiencia de este personal son factores críticos para asegurar un óptimo aprovechamiento de los recursos y al cumplimiento de los objetivos educativos en El Collao llave. Sin embargo, el clima organizacional en la UGEL puede influir significativamente en la productividad del personal administrativo, dado que un entorno laboral que sea favorable y motive puede incrementar tanto la eficacia como la satisfacción en



el trabajo, mientras que un ambiente desfavorable puede generar el efecto opuesto.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ✓ ¿Cuál es la relación que se establece entre el clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave en 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave en 2023?
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave en 2023?
- ✓ ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave en 2023?



1.3. Justificación del estudio

La base teórica de este estudio, reside en la imperiosa urgencia de resolver un problema que es de vital relevancia en el contexto de la administración educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave en 2023. En primer lugar, existe un cuerpo sustancial de literatura que respalda la repercusión del ambiente laboral en la eficacia y el bienestar de los empleados, así como en la productividad laboral. Diversas teorías, como la Hipótesis de la Motivación y la Hipótesis del Comportamiento Organizacional, argumentan que un ambiente laboral positivo puede incrementar la complacencia y el estímulo de los empleados, que incide en una mayor productividad. Asimismo, en el ámbito educativo, donde la excelencia educativa y la administración de recursos son fundamentales, comprender la conexión del entorno de trabajo y el desempeño de los empleados adquiere relevancia crucial. Esta investigación busca contribuir a la base teórica y empírica existente al explorar esta relación específica en un entorno educativo local. Además, en una era de cambios acelerados y desafíos en el ámbito educativo, comprender cómo factores organizacionales influyen en la productividad puede entregar datos relevantes para las decisiones, el perfeccionamiento de los contextos laborales y la optimización de recursos en la administración educativa local. En última instancia, teóricamente se fundamenta en la premisa de comprender y mejorar el ambiente de trabajo en la unidad de estudio puede no solo beneficiar al personal administrativo, sino también impactar positivamente en la excelencia educativa provista en la localidad. Esta tesis busca, a través de un enfoque científico, proporcionar conocimientos que puedan traducirse en prácticas y



políticas más efectivas en la gestión educativa a nivel local, beneficiando a la comunidad educativa en su conjunto.

La razón práctica de este estudio se basa en la falta de abordar un problema real y relevante en el contexto de la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave en 2023. A nivel práctico, esta investigación busca proporcionar respuestas y soluciones concretas a los desafíos que enfrenta la gestión educativa en esta entidad. En primer lugar, entender la conexión del entorno de trabajo y el rendimiento de los empleados permite detectar áreas de mejora y crear estrategias específicas para optimizar la eficacia en la administración de recursos y la realización de tareas. Esto tiene un impacto directo en la eficacia de la gestión educativa, lo que se traduce en una mayor excelencia educativa brindada a los estudiantes de El Collao llave. Además, la tesis puede proporcionar recomendaciones prácticas para la mejora del clima organizacional, lo que a su vez puede conducir a un entorno de trabajo más saludable y motivador para el personal administrativo. Un ambiente laboral positivo no solo incrementa la complacencia y la motivación de los trabajadores, sino que también reduce el ausentismo y la rotación de personal, lo que ahorra costos en la formación y contratación de nuevos empleados. En el contexto de la gestión educativa local, la tesis podría influir en el transcurso de toma de elecciones de los encargados de la UGEL de El Collao llave, brindando una base sólida para implementar políticas y experiencias que incrementen la eficacia y la excelencia de los servicios educativos. Al mejorar la productividad del personal administrativo y el clima organizacional, se contribuye directamente a la consecución de los objetivos educativos y en la fortuna de la comunidad educativa en su totalidad. En resumen, la justificación práctica de este estudio



radica en su potencial para generar conocimientos y recomendaciones que puedan aplicarse directamente en la administración educativa de El Collao llave, optimizando la excelencia educativa y el ambiente de trabajo de los empleados.

Metodológicamente esta investigación se fundamenta en la implementación de una perspectiva cuantitativa rigurosa y adecuada para investigar la conexión del clima organizacional y la productividad de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave durante el año 2023. En primer lugar, dado que se está utilizando un enfoque cuantitativo, se emplean métodos de recopilación de datos que posibilitan la cuantificación de variables interrelacionadas con La atmósfera laboral y el rendimiento de los empleados. Que incluye encuestas estructuradas y cuestionarios estandarizados para obtener datos cuantitativos que pueden ser analizados estadísticamente. El tipo de investigación es de naturaleza correlativa, pues se intenta correlacionar: el entorno de trabajo y el desempeño del personal administrativo. El propósito es determinar si existe una asociación entre estas variables y en qué medida se relacionan entre sí. El diseño de investigación adoptado es sin experimentación de tipo transversal, lo que implica recopilar información en un solo punto temporal sin la intervención en las variables. Esto permite capturar una instantánea de la conexión entre el ambiente laboral y la eficiencia de los empleados en un momento específico. Además, el método de investigación es deductivo, lo que significa que se parte de teorías existentes entre variables para formular hipótesis específicas que luego se prueban con los datos recopilados. Este enfoque permite validar o refutar las teorías existentes a través de la evidencia empírica obtenida en la investigación.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

- ✓ Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave en 2023

2.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave en 2023
- ✓ Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave en 2023
- ✓ Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave en 2023



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Carrillo & Bolívar (2023) en su estudio: *“El ambiente de trabajo y el grado de complacencia en el trabajo en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad de Colombia.”* Este estudio, que empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional en el ámbito de estudio de campo con un diseño no empírico – transaccional, tuvo el propósito principal de investigar cómo potenciar el entorno de trabajo y el contentamiento del personal en la Oficina del Vicerrector de Investigación y Sucursal de la universidad de estudio. Se escogió específicamente esta área como el entorno de investigación, donde la muestra coincidió con la población, conformada por 70 individuos. Los resultados resaltaron que varios factores, como género, edad, tiempo de servicio e ingresos, se vinculan con el ambiente de trabajo y el grado de complacencia, subrayando especialmente la relevancia del entusiasmo en el ambiente organizacional. Asimismo, se notó que la capacidad de expresión libre y la implicación dinámica resultan ser componentes fundamentales para promover



un ambiente laboral favorable. Además, se verificó que el 72% del equipo en la Vicerrectoría son féminas de menos de 50 años, y que el 81.4% desempeña sus labores con dedicación. En conexión con el grado de complacencia en el trabajo, el 55.7% de los trabajadores mostraron estar contentos con el tratamiento justo y equitativo brindado por sus superiores. Por lo que se puede decir que, se recomienda mantener un seguimiento constante del ambiente laboral y el grado de complacencia en el trabajo en el área investigada, con el fin de preservar un entorno de trabajo productivo y relaciones interpersonales saludables.

Méndez (2023) en su trabajo de investigación titulada: *“Interconexión entre el ambiente laboral y la percepción de la excelencia del desempeño en la sucursal de la fiscalía General de la Nación en la región de Córdoba, ubicada en Montería”*; El estudio se realizó en la sede de la fiscalía general en Montería, donde se recibieron reclamos y opiniones sobre la excelencia de atención proporcionado por los empleados. Según la apreciación de estos trabajadores, el entorno laboral dentro de la entidad es tenso y estresante. Por lo tanto, la meta de este estudio fue establecer la conexión del ambiente laboral y la excelencia de atención ofrecido por los funcionarios. Se empleó un enfoque numérico, de naturaleza correlacional sin experimentación y de tipo transversal. El conjunto de individuos estudiados incluyó a 52 empleados de la institución, a quienes se administró el formulario de percepción del clima laboral desarrollado por Litwin y Stringer, y a 52 beneficiarios de la atención ofrecida por la procuraduría, a quienes se les administró el instrumento de encuesta de SERVPERF. El análisis estadístico se hizo utilizando el SPSS 27 y el cálculo de conexión de Spearman debido al comportamiento no normal de las variables. Los resultados indicaron una conexión de -0.002 de variables estudiadas, esto



sugiere la ausencia de conexión del ambiente laboral y la calidad del servicio proporcionado por la entidad.

Larzabal y Oña (2022) en su estudio: *“La atmósfera laboral y su impacto en el rendimiento del personal en una compañía láctea en Ecuador.”* La intención de este estudio se centra en examinar la correlación entre el entorno laboral y el desempeño de los empleados en la compañía INLADEC. El ambiente laboral, siendo un factor crucial, influye en las condiciones en las que los empleados desempeñan sus labores diarias y su impacto en la productividad. Se realizó una investigación de naturaleza cuantitativa de tipo sin experimentación, con un diseño de alcance correlacional y corte transversal. Se emplearon dos cuestionarios distintos: uno sobre el ambiente laboral, creado por profesores de la PUCE-Ambato, evaluando 5 dimensiones con 27 ítems, y otro sobre la productividad, desarrollado por académicos de la Universidad Cesar Vallejo de Perú, evaluando 3 dimensiones con 18 ítems. Estos cuestionarios fueron administrados a una población total de 77 colaboradores. Los análisis estadísticos revelaron los aspectos de impulso, interacción, dirección y entorno laboral del ambiente laboral superaron el umbral, mientras que la variable de retribuciones se situó por debajo. Por otro lado, los resultados indicadores de rendimiento mostraron niveles satisfactorios en los aspectos de capital humano, equipamiento y herramientas, y organización del trabajo. En resumen, se encontró que no existe una conexión de ambas variables. analizadas.

Lascano y Vallejo (2021) en su estudio: *“El ambiente laboral y el desempeño de los empleados en las entidades de la economía comunitaria y cooperativa”* El propósito fundamental de esta investigación fue indagar si hay una correlación del ambiente de trabajo y la eficacia en las compañías del ámbito



del sector de la economía comunitaria y colaborativa. Con el fin de lograr este propósito, se formularon metas específicas destinadas a fundamentar teóricamente las variables de estudio, medir el ambiente de trabajo y determinar su posible vínculo con la productividad laboral. En términos metodológicos, se optó por un diseño cuantitativo, descriptivo y sin experimentación. La información se recopiló mediante un formulario o encuesta cerrado con escala Likert, previamente validado por expertos y sujeto a una fase piloto, que arrojó un factor de fiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.835. Esta herramienta se aplicó a una muestra compuesta por 45 empleados de la Fundación Salinerito. Los hallazgos arrojaron que el 68% de los encuestados percibía el ambiente de trabajo como favorable en todos los aspectos analizados, siendo el trabajo en equipo el aspecto mejor evaluado, con un 82.2% de percepción positiva. No obstante, estos hallazgos, no se halló una asociación relevante del clima laboral y la eficiencia de trabajo en la organización.

Torres y Yaima (2019 en su investigación: *“La atmósfera laboral y su impacto en el rendimiento empresarial: un análisis de empresas en Colombia”*) El propósito de la investigación fue examinar los elementos organizacionales compartidos por diversas compañías de Colombia que figuran en las listas de las entidades destacadas para Trabajar en Colombia, según Great Place to Work y MERCO. Se utilizó un enfoque mixto y descriptivo, incluyendo un análisis documental y bibliográfico sobre ambiente laboral, cultura empresarial y enfoques de gestión organizacional. Se seleccionaron 9 empresas prominentes para identificar estrategias que promuevan un buen clima laboral. Se realizó un análisis correlacional para investigar la conexión entre las condiciones climáticas laborales, la productividad y la satisfacción de trabajo. Se descubrió que las



empresas están dedicando sus esfuerzos a fomentar la equidad de género y la integración, aunque la correlación entre clima laboral, eficiencia laboral y complacencia de trabajo fue baja, sugiriendo que otros factores también influyen. Finalmente, se ofrecieron sugerencias para que las organizaciones implementen modificaciones estructurales que fomenten la calidad y motiven a sus colaboradores a dar lo mejor de sí.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Mendoza & Pérez (2023) en su estudio: *“Interconexión del ambiente organizacional y el rendimiento de trabajo de los empleados en el área administrativa de la UGEL CHINCHA en el año 2022”* El propósito del estudio era establecer la conexión del ambiente de trabajo y el rendimiento del personal de la UGEL Chincha en 2022. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo básico y correlacional para analizar la conexión de las variables estudiadas. Se obtuvieron datos por medio de sondeos utilizando cuestionarios sobre el ambiente del trabajo y el rendimiento en el trabajo. El estudio de la información se hizo empleando estadísticas descriptivas y el software SPSS-25 para establecer la conexión de las variables. El grupo muestral consistió en 50 empleados administrativos seleccionados mediante muestreo probabilístico censal. Los resultados indicaron que el 64% de la muestra consideró que el clima laboral en la UGEL Chincha era óptimo, mientras que el 48% indicó que su rendimiento de trabajo era altamente eficiente. Se detectó una asociación fuerte y relevante del entorno de trabajo y el rendimiento de trabajo, con un valor de $p=0.000 < 0.05$ y un índice de asociación de Spearman (Rho) de $r=0.687$.



Castro (2023) en su trabajo de investigación titulada: *“Administración del capital humano y rendimiento de los empleados en una unidad administrativa educativa local en la región de Tumbes en 2022”*; La investigación se propuso analizar exhaustivamente el efecto de la administración del talento humano (ATH) en el rendimiento del trabajador de una Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la región de Tumbes. Se exploró cómo las prácticas de GTH, junto con otros factores como las conexiones entre personas, la implicación en el trabajo y el bienestar en el trabajo, se relacionan con el rendimiento laboral. Empleando un enfoque numérico y un grupo representativo de 50 servidores de la UGEL, se aplicaron encuestas y cuestionarios Likert para recopilar datos. Los resultados revelaron una conexión importante entre la administración del talento humano y la eficiencia, evidenciada por un índice de asociación de Spearman (Rho) de 0.576^{**} ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$), indica una asociación fuerte y relevante. Además, se encontró las interacciones personales, la dedicación al trabajo y el bienestar en el trabajo también están positivamente relacionados con la productividad, con coeficientes de correlación de 0.558^{**} , 0.597^{**} y 0.534^{**} ($p\text{-valor} = 0.000 < 0.01$), respectivamente. Estos descubrimientos subrayan la relevancia de llevar a cabo prácticas efectivas de GTH para optimizar el rendimiento de trabajo y promover un entorno laboral saludable y eficiente en la UGEL de Tumbes.

Ramirez y Rodriguez (2021) en su trabajo titulado: *“Clima laboral y grado de complacencia de organización de los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay durante el año 2021.”* El propósito primordial del estudio es ver la conexión entre el ambiente laboral y el grado de satisfacción dentro de la organización en los empleados administrativos de la UGEL. Los objetivos



particulares son determinar la conexión entre los aspectos psicológicos individuales y el rango de complacencia dentro de la entidad, indagar la conexión de los elementos grupales y el nivel de satisfacción dentro de la organización, y determinar la conexión entre los elementos organizacionales y el rango de complacencia dentro de la entidad. Este estudio se ubica en un enfoque numérico, sin un diseño experimental de enfoque transversal y un nivel de asociación. El instrumento comprende de 16 ítems de escala Likert y administrada a 32 empleados de la UGEL Recuay. Se validó la herramienta mediante análisis de concepto y evaluación de expertos, y se llevó a cabo un ensayo inicial para evaluar la confiabilidad utilizando el índice alfa de Cronbach. Los hallazgos revelaron una asociación relevante del ambiente laboral y la satisfacción organizacional, así como relaciones específicas de aspectos psicológicos personales, grupales y organizacionales con el grado de satisfacción dentro de la organización.

Domínguez (2019) en su trabajo de investigación denominada: *“Ambiente de trabajo en el departamento administrativo de la sede UGEL Chiclayo, en el año 2019”* El propósito de este estudio fue evaluar el clima de trabajo en el departamento de gestión de la Sede UGEL – Chiclayo. El estudio resaltó la relevancia del clima laboral como elemento crucial para el desempeño y la continuidad de una organización en el mercado. Se aplicó una metodología numérica con un diseño descriptivo básico y no experimental, evitando así influir en la percepción de la muestra. La recopilación de información se hizo con un formulario aplicado a 75 empleados. Los hallazgos indicaron que el 75% de los colaboradores percibían ocasionalmente un ambiente de trabajo desfavorable. Con base en estos hallazgos, se determinó que, de acuerdo con la percepción



del personal, el sector administrativo de la UGEL Chiclayo disfruta de un clima laboral positivo, fomentando el trabajo en equipo y la libre expresión de ideas para mejorar el desempeño en el área.

Ibárcena (2020) en su trabajo: *“Interconexión del entorno laboral y la eficiencia de los empleados administrativos en la red de salud de Arequipa Caylloma durante el año 2019”* El objetivo primordial de esta indagación es explorar la asociación entre el ambiente organizacional y el rendimiento del trabajo en los empleados administrativos de la Red de Salud Caylloma, durante el año 2019. Este estudio adopta un diseño no experimental, perspectiva cuantitativa, tipo correlacional, diseño transversal y nivel explicativo. La muestra seleccionada intencionalmente consta de 99 empleados de la Red de Salud Arequipa. La obtención de datos se realizó mediante encuestas utilizando un formulario estructurado elaborado por el estudio para cada variable. Estos formularios consisten en ítems predefinidos con una escala Likert y se sometieron a una evaluación de fiabilidad interna con el índice Alfa de Cronbach, demostrando una confiabilidad elevada para ambas variables. Los resultados del estudio revelan una conexión directa entre el ambiente laboral y la eficiencia de trabajo, de un índice de conexión de 0.429, indicando una conexión favorable considerable y significativa. Esto se respalda del índice "rho" de Spearman. En cuestión, se valida la hipótesis de estudio, destacando la significancia de un ambiente de trabajo propicio para aumentar la productividad en la organización.

3.1.3. Antecedentes locales

Hurtado (2023) en su trabajo: *“Dinámica interpersonal y ambiente de trabajo en la institución educativa superior pedagógico pública Juliaca, Puno, en*



el año 2022." El estudio se realizó para poder investigar la conexión entre las interacciones interpersonales y el ambiente de trabajo en la institución educativa pública Pedagógico Juliaca, ubicada en Puno, 2022. Se planteó el objetivo de determinar esta relación utilizando un enfoque observacional, prospectivo, transversal y analítico, con un diseño que no implicaba experimentación y un nivel de análisis correlacional. La muestra fue de 72 servidores, y se empleó la encuesta como método de recopilación de información, empleando una encuesta como herramienta. Los hallazgos mostraron que el vínculo de la comunicación interpersonal y el ambiente laboral, así como entre los líderes y el ambiente de trabajo, y entre los profesores y el ambiente laboral, fueron directas, con valores de relevancia menores a 0.05. En conclusión, se halló una conexión directa de las interacciones de cada uno y el entorno de trabajo en la institución pública Juliaca, con un margen de error del 5%.

Apaza y Pinto (2022) en su investigación: *"Movimiento de empleados y ambiente laboral en la sociedad de ahorro y crédito Juliaca, Puno, durante el año 2022"* El propósito primordial fue establecer la conexión de movimiento de personal y el ambiente laboral en la sociedad de ahorro y préstamo de Juliaca, Puno, durante el año 2022. Esta institución financiera, en constante crecimiento, se enfrenta a un desafío crítico: una gestión ineficiente del departamento de gestión del talento que ocasiona una elevada rotación de empleados. El estudio adoptó un abordaje numérico de índole práctico, con un esquema sin experimentación de tipo transversal y un análisis de correlación. Se realizó un muestreo exhaustivo que consideró a los 42 trabajadores de la cooperativa. Se utilizaron dos instrumentos de evaluación con 30 interrogantes cada uno, utilizando la escala Likert, para evaluar a los colaboradores de todas las áreas.



La información fue analizada utilizando el SPSS, revelando una conexión positiva de ambos factores, con un coeficiente de asociación de $p=0.329$. Como resultado, se proporcionaron hallazgos y sugerencias destinadas a mejorar el ambiente laboral en todos los sectores con el objetivo de bajar el factor de salida de los empleados.

Vera (2022) en su estudio: "*Salud emocional y eficiencia de trabajo entre representantes de ventas de una compañía de telecomunicaciones, ubicados en las sedes de Cusco, Puno, Tacna y Moquegua, durante el año 2021*" El estudio buscó estudiar la asociación de salud emocional y la labor de los representantes de ventas de una compañía de telecomunicaciones en las oficinas de Cusco, Puno, Tacna y Moquegua en el 2021. Se empleó un método cuantitativo de un formato descriptivo correlacional y una muestra de 53 asesores. La encuesta se empleó para evaluar el bienestar emocional y el rendimiento de trabajo. Los hallazgos indicaron que la mayor parte de asesores percibieron un rango intermedio de satisfacción emocional y rendimiento laboral, con una asociación positiva notable de las dos variables. Además, se halló una asociación importante del bienestar emocional y varias dimensiones, destacando el propósito de vida como la más relevante. En conclusión, se confirmó una asociación significativa del bienestar psicológico y la eficacia laboral del personal de ventas.

Bernedo (2022) en su estudio titulado: "*Efecto de la diversidad generacional en la eficacia de trabajo en el trabajador de una organización gubernamental en Puno, durante el 2021*" El fin primordial de esta investigación fue examinar cómo la diversidad de edades entre los empleados afecta su eficiencia laboral en una entidad pública ubicada en la Región Puno durante el



año 2021. La metodología empleada fue cuantitativa, utilizando un formato de investigación transversal y un análisis descriptivo-correlativo. Sobre la muestra estuvo constituida por 37 trabajadores del sector público. Los hallazgos destacaron una asociación importante de la diversidad de edades y la productividad de trabajo, con un índice de asociación de $r=0.992$ y un valor de $p=0.000$, indicando una vinculación robusta y completa de las variables, de un grado de relevancia del 99%. Este descubrimiento está respaldado por un valor de Sig. (bilateral) menor de 0.05. Se recomienda realizar investigaciones adicionales que contemplen variables alternativas y adopten un enfoque cualitativo.

Churata (2020) en su trabajo de investigación titulada: *“Administración y eficiencia de trabajo en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico, ubicada en Puno, durante el año 2019”* Se propone de propósito principal indagar la conexión de la administración efectiva y la eficacia de trabajo del empleado en esta institución municipal en el 2019. Para lograrlo, se empleó una metodología correlacional, empleando un método de análisis cuantitativo y un diseño sin experimentación. Se emplearon dos encuestas, una centrada en la administración y otro en el desempeño en el trabajo, los cuales se aplicaron mediante un sondeo a un grupo no aleatorio de 23 miembros del sector administrativa. Los resultados revelan un vínculo destacado de la administración efectiva y el rendimiento laboral, con un índice de asociación de $Rho=0.682$ ($sig.=0.000$). Esto implica que un mejor rendimiento en la administración se vincula con una mayor productividad entre los colaboradores de la Municipalidad.



3.2. Bases teóricas

3.2.1. Teorías para comprender el desarrollo e influencia del Clima Organizacional en una organización.

a) Modelo de las necesidades jerárquicas de Abraham Maslow.

Una de las teorías más destacadas en el ámbito de la psicología y el impulso de las personas es la Hipótesis de la Escala de Requerimientos según Abraham Maslow. Este enfoque argumenta que los individuos tienen una jerarquía de diversas necesidades, y estas necesidades juegan un papel crucial en su conducta y motivación. La jerarquía se ilustra comúnmente como una pirámide compuesta por cinco niveles, que van desde las necesidades más elementales hasta las más superiores:

- ✓ **Necesidades Fisiológicas:** Son esenciales para la supervivencia, como alimentación, hidratación, respiración, descanso y excreción, se hallan en la parte inferior de la pirámide. Es crucial satisfacer estas necesidades antes de que otras de mayor nivel adquieran relevancia.
- ✓ **Necesidades de Seguridad:** Después de cubrir las necesidades fisiológicas, las personas dirigen su atención hacia las necesidades de seguridad. Estas comprenden la protección física contra peligros, la estabilidad emocional en la vida cotidiana y la seguridad laboral, que implica un empleo seguro y recursos financieros estables.



- ✓ **Necesidades de Pertenencia y Afecto:** Tras asegurar las necesidades de seguridad, las personas anhelan el sentido de pertenencia y afecto. Esto involucra buscar relaciones sociales significativas, amor, amistad y sentirse parte de un grupo o comunidad.
- ✓ **Necesidades de Estima:** Las necesidades de estima se clasifican en dos categorías: la estima propia, que abarca la autoestima y la confianza en uno mismo, y la estima que proviene de los demás, como el reconocimiento y el respeto. Las personas anhelan tanto el reconocimiento y la aprobación externa como el cultivo de una percepción positiva de sí mismos.
- ✓ **Necesidades de Autorrealización:** Las necesidades de autorrealización ocupan la cúspide de la pirámide. Estas insuficiencias están vinculadas al desarrollo personal, la plenitud de uno mismo y la manifestación del potencial completo. La autorrealización implica explorar el autoconocimiento, fomentar la creatividad y alcanzar metas personales significativas.

Un punto crucial de la Teoría de Maslow es que las urgencias de cada nivel jerárquico deben ser atendidas antes de que las insuficiencias del nivel siguiente se catequicen en motores de comportamiento. Por ejemplo, las personas no buscarán activamente relaciones sociales significativas (necesidades de



pertenencia) si tienen hambre y no han comido (necesidades fisiológicas).

Esta teoría ha sido influyente en campos como la psicología, la gestión, la educación y el marketing, y se ha utilizado para comprender la motivación humana y la satisfacción en diversos contextos. Sin embargo, también ha sido objeto de críticas y revisiones, ya que no todos los individuos siguen esta jerarquía de necesidades de manera lineal, y las prioridades pueden variar según la cultura y la situación personal.

b) Teoría de la motivación e higiene de Herzberg.

En los años 50, Frederick Herzberg desarrolló la Teoría de la Motivación e Higiene, más conocida por Teoría de los Dos Factores, centrada en la motivación laboral. Esta teoría argumenta que existen dos grupos diferentes de elementos que impactan en la felicidad y descontento laboral, actuando de forma separada.

❖ Factores de Higiene o Insatisfacción (Falta de

Satisfacción): Estos elementos se relacionan con las circunstancias laborales que, cuando faltan o resultan insatisfactorias, pueden generar insatisfacción entre los trabajadores. Sin embargo, su existencia no garantiza necesariamente la satisfacción. Estos elementos abarcan:

- ✓ **Salario y Beneficios:** La compensación y los beneficios justos y adecuados son esenciales, pero su presencia no garantiza la satisfacción si son insatisfactorios.



- ✓ **Condiciones de Trabajo:** Un entorno de trabajo seguro, cómodo y limpio es importante, pero su ausencia es una fuente de insatisfacción.
- ✓ **Políticas de la Empresa:** Las políticas de recursos humanos, las normas y procedimientos organizativos pueden contribuir a la insatisfacción si son percibidos como injustos o problemáticos.
- ✓ **Relaciones Laborales:** Las relaciones con compañeros de trabajo y supervisores pueden ser una fuente de insatisfacción si son tensas o conflictivas.
- ✓ **Seguridad Laboral:** La preocupación por la seguridad en el trabajo es un factor de higiene.
- ❖ **Factores de Motivación o Satisfacción:** Estos elementos se relacionan con las características intrínsecas del trabajo y cómo afectan la felicidad y la estimulación de los trabajadores. La existencia de estos elementos promueve la satisfacción y la motivación, pero su falta no necesariamente conduce a la insatisfacción. Estos factores incluyen:
 - ✓ **Logro:** La oportunidad de lograr metas y experimentar un sentido de logro en el trabajo.
 - ✓ **Reconocimiento:** Ser reconocido y valorado por los logros y contribuciones en el trabajo.
 - ✓ **Trabajo en sí mismo:** La naturaleza del trabajo en sí, que incluye la variedad, la autonomía y el significado intrínseco del trabajo.



- ✓ **Responsabilidad:** La responsabilidad y el desafío en el trabajo pueden ser fuentes de satisfacción.
- ✓ **Crecimiento y Desarrollo:** Las posibilidades de desarrollo personal y laboral.

Herzberg argumentaba que los elementos de higiene previenen la insatisfacción, pero no son suficientes para motivar a los empleados. Para la motivación real, es necesario abordar los factores de satisfacción. Esta teoría tiene por impacto característico en la administración del personal y la comprensión de lo que motiva a los empleados en el trabajo, influyendo en prácticas como la mejora de la calidad del trabajo, la delegación de responsabilidades y el reconocimiento de los logros.

c) Teoría de la contingencia del clima organizacional.

Esta teoría se basa en el trabajo de varios investigadores, incluyendo Schneider y Reichers (1983) sugieren que el clima organizacional puede variar según la estructura organizativa. Sin embargo, la teoría en sí no suele atribuirse a un autor específico.

Esta teoría sugiere que el clima organizacional es contingente a factores específicos, como la estructura organizativa, la cultura, la estrategia y el liderazgo. En otras palabras, el clima organizacional varía en función de la organización y su contexto.



d) Teoría de la congruencia.

Este enfoque se ha evolucionado en el ámbito de la psicología laboral y no tiene un autor único. Diferentes investigadores han contribuido a la comprensión de la relevancia de la congruencia en el clima organizacional.

Esta teoría postula que el clima organizacional es más efectivo cuando existe congruencia o alineación entre las demandas del trabajo, las expectativas del personal y las normativas y tácticas de la entidad. Cuando hay coherencia entre estos elementos, se crea un clima favorable.

e) Teoría del reforzamiento.

Aunque la teoría del reforzamiento se ha aplicado en diversos campos, se le atribuye a B.F. Skinner, un destacado psicólogo conductual. Su trabajo en la teoría del condicionamiento operante y las recompensas y sanciones influye en la comprensión del clima organizacional.

La teoría parte del principio de que las acciones de los trabajadores se ven moldeadas por las recompensas y castigos que experimentan en el entorno laboral. El ambiente de trabajo se configura a partir de las percepciones sobre estos incentivos y penalizaciones, lo que a su vez impacta en el comportamiento del personal.

f) Teoría de la asunción de las relaciones sociales.

Esta teoría se relaciona con el trabajo de Kurt Lewin (1943) y su enfoque en la dinámica de grupo y la psicología social. Lewin ha influido en la comprensión de las conexiones laborales y cómo afectan el clima organizacional.

Esta teoría se centra en las relaciones y las interacciones sociales en el lugar de trabajo. Sostiene que el ambiente laboral es el producto del conocimiento de empleados sobre las relaciones laborales y cómo son tratados por sus superiores y compañeros.

3.2.2. Clima organizacional

De acuerdo con Méndez (2006), el clima organizacional se describe como el ambiente inherente a la empresa, concebido y percibido por cada uno de sus miembros según las condiciones encontradas en su interacción social y en la organización empresarial.

Se define como "La percepción compartida que los integrantes de una institución tienen acerca de su lugar de trabajo", y que influye en su conducta, actitudes y satisfacción en el trabajo". (Robbins & Judge, 2019, p. 479)

El autor mencionado, Robbins & Judge (2019), identifican varias dimensiones importantes para la variable de estudio del clima organizacional, junto con sus indicadores clave. Algunas de las dimensiones destacadas son:



1. **Satisfacción Laboral:** Los empleados perciben esta dimensión sobre su nivel de satisfacción en el trabajo. Los indicadores pueden incluir la satisfacción con el salario, las perspectivas de crecimiento, la armonía del ambiente de trabajo y trabajadores, y demás aspectos.
2. **Motivación:** Determina el grado de impulso y compromiso de los trabajadores en la organización. Indicadores en esta dimensión pueden incluir la autodeterminación, la percepción de recompensas y reconocimiento, y la coincidencia con los objetivos organizacionales.
3. **Relaciones Interpersonales:** Evalúa la calidad de las relaciones entre los trabajadores y sus colegas, así como con sus superiores y otros miembros de la organización. Indicadores incluyen la comunicación efectiva, la colaboración y el apoyo entre colegas.
4. **Comunicación:** Evalúa la eficacia de la comunicación tanto descendente como ascendente en la organización. entre los indicadores pueden contarse la claridad de las directrices, la apertura a retroalimentación y la disponibilidad de información relevante.
5. **Liderazgo:** Examina la percepción de los trabajadores respecto al liderazgo dentro de la empresa. Indicadores incluyen la efectividad de los líderes, la toma de elecciones y el apoyo brindado por la dirección.
6. **Cultura Organizacional:** Examina la cultura y las convicciones compartidas en la organización. Indicadores incluyen la alineación de los valores con la misión de la compañía y su capacidad de adaptación a cambios culturales.

Estas dimensiones e indicadores proporcionan una comprensión holística del clima organizacional en una organización y son fundamentales para evaluar su impacto en la productividad y durante el año 2023, se evaluará el bienestar del equipo administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave, el grupo de tácticas fundamentales para el marketing de servicios (Kotler)

3.2.3. Productividad.

Detallándose como "la evaluación de la eficacia de un individuo, máquina, instalación, sistema, etc., en la transformación de insumos en resultados; suele calcularse como la proporción entre la producción y los recursos trabajadores para generarla" (Robbins & Coulter, 2017, p. 26).

3.2.4. Dimensiones de productividad

1. **Eficiencia en la Ejecución de Tareas:** La efectividad en la realización de tareas hace referencia a la habilidad para llevar a cabo una actividad o proceso de forma óptima, reduciendo al mínimo el derroche de recursos (como tiempo, dinero o esfuerzo) y maximizando la producción o los resultados esperados. En otras palabras, una tarea se considera eficiente cuando se completa de manera efectiva y con la utilización mínima de recursos. La eficiencia implica hacer las cosas correctamente y en el menor tiempo posible.
2. **Uso Efectivo de Recursos:** El uso efectivo de recursos se relaciona con la gestión adecuada y óptima de los recursos disponibles, que pueden incluir dinero, personal, tiempo, tecnología, materiales y otros activos. Implica asignar, utilizar y aprovechar estos recursos de



manera eficiente y productiva con el fin de alcanzar las metas de una organización o una tarea específica. En resumen, se trata de obtener el máximo beneficio o rendimiento de los recursos disponibles.

- 3. Logro de Objetivos y Metas:** Esta guarda conexión con el cumplimiento exitoso de los hallazgos específicos que una persona, equipo u organización se propone alcanzar. Más señalados como metas o logros que se aspiran alcanzar, y las metas son los hitos específicos que se establecen para medir el progreso hacia esos objetivos. El logro de objetivos y metas implica alcanzar estos resultados de acuerdo con lo planeado y de manera satisfactoria. Es un indicador clave de éxito en cualquier empresa, proyecto o iniciativa.

3.3. Marco conceptual.

Empatía.

Krznaric, R. (2014) la empatía implica la habilidad para entender la perspectiva de otra persona y comprender sus emociones, perspectivas y necesidades. Promueve la comunicación efectiva y las relaciones positivas.

Estrategia.

Thompson, A. A., & Gamble, J. E. (2012), una estrategia es un plan a largo plazo que establece los pasos necesarios para lograr objetivos específicos. incluye la toma de elecciones cruciales y la retribución efectiva de recursos.

Globalización.



Steger, M. B. (2017), la globalización es el proceso de interconexión global en áreas como el comercio, la cultura y la tecnología. Ha transformado la economía mundial y la manera en que las personas interactúan a nivel global.

Innovación.

Christensen, C. M. (2016), la innovación implica la generación y aplicación exitosa de ideas, métodos, productos o procesos nuevos o mejorados. Impulsa el progreso y la competitividad en empresas y sociedades.

Liderazgo.

Sinek, S. (2014). El liderazgo es una cualidad que implica guiar a un grupo o equipo para alcanzar metas y objetivos. Puede presentarse de múltiples formas, desde la dirección de un proyecto hasta la inspiración y motivación de personas.

UGEL

UGEL es el acrónimo de "Unidad de Gestión Educativa Local". Las UGEL son entidades encargadas de la gestión educativa a nivel local en Perú. Es su deber verificar y organizar la educación en sus respectivas jurisdicciones, que pueden ser provincias o distritos. Las funciones de una UGEL incluyen la implementación de políticas educativas, la supervisión de las instituciones educativas, la capacitación docente, la distribución de recursos y la promoción de la calidad educativa en su área geográfica.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general

- ✓ Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave en 2023

4.2. Hipótesis específicas.

- a. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023.
- b. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023.
- c. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023.



4.3. Variables

Variable 1

Clima organizacional

- Satisfacción laboral
- Motivación
- Relaciones interpersonales
- Comunicación
- Liderazgo

Variable 2

Productividad

- Eficiencia en la ejecución de tareas
- Uso efectivo de recursos
- Logro de objetivos y metas

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Clima organizacional <i>Definición: "La visión compartida que los integrantes de una empresa comparten sobre su entorno laboral, y que influye en su comportamiento, actitudes y satisfacción en el trabajo". (Robbins & Judge, 2019, p. 479)</i>	1.1. Satisfacción laboral	1.1.1. Satisfacción del salario	Encuesta Cuestionario
		1.1.2. Oportunidades de desarrollo	
		1.1.3. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal	
	1.2. Motivación	1.2.1. Autodeterminación	
		1.2.2. Percepción de recompensas y reconocimiento	
		1.2.3. Identificación con los objetivos de la organización	
	1.3. Relaciones interpersonales	1.3.1. Comunicación efectiva	
		1.3.2. Colaboración y apoyo entre colegas	
		1.3.3. Respetar las opiniones de los demás	
	1.4. Comunicación	1.4.1. Claridad de las directrices	
		1.4.2. Apertura a retroalimentación	
		1.4.3. Disponibilidad de información relevante	
	1.5. Liderazgo	1.5.1. Efectividad de los líderes	
		1.5.2. Toma de decisiones	
		1.5.3. Apoyo brindado por la dirección	
Productividad <i>Definición: "La medida de la eficiencia de una persona, máquina, fábrica, sistemas, etc., en la conversión de inputs en outputs; se mide generalmente como la relación entre los recursos empleados y la producción. para producirlo" (Robbins & Coulter, 2017, p. 26)</i>	2.1. Eficiencia en la ejecución de tareas	2.1.1. Tiempos de cumplimiento	
		2.1.2. Reducción de errores	
		2.1.3. Productividad por tarea	
	2.2. Uso efectivo de recursos	2.2.1. Eficiencia en la asignación de tiempo	
		2.2.2. Control del presupuesto	
		2.2.3. Optimización de herramientas y tecnología	
	2.3. Logro de objetivos y metas	2.3.1. Cumplimiento de objetivos	
		2.3.2. Plazos de cumplimiento	
		2.3.3. Alcance de metas cuantificables	

Nota: Creación personal a partir de la teorización de las variables.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación

Se apoyó en un enfoque cuantitativo para la tesis de estudio. Este enfoque fue elegido con el fin de adquirir datos relevantes específica acerca de la conexión entre la variable "clima organizacional" y la "productividad" del equipo administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave, Puno.

5.2. Métodos aplicados a la investigación

- ✓ Se llevó a cabo el enfoque científico, con una orientación hacia un diseño no experimental.
- ✓ El enfoque empleado específicamente fue el deductivo.

5.3. Tipo de Investigación

Se ejecutó un estudio aplicado, pues se realizó la recopilación de información en terreno a través de la aplicación del cuestionario correspondiente.



5.4. Nivel de investigación

- ✓ El enfoque del estudio consistió en establecer la asociación de las variables, siendo de nivel correlacional, explorando cómo varían juntas sin manipular ninguna de ellas de manera experimental.

5.5. Diseño de investigación

- ✓ Se caracterizó por no incluir manipulaciones experimentales y por abarcar un único momento específico para obtener información acerca de las variables de interés de forma Transversal.

5.6. Población y Muestra

5.6.1. Población

El grupo de interés estaba conformado por los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave, con un total de 52 individuos.

5.6.2. Muestra

Se calculó la muestra utilizando la acuación correspondiente, resultando en una muestra de 46 individuos.

Muestra Probabilística

La muestra se seleccionó utilizando un método probabilístico aleatorio y se determinó el tamaño muestral.

Donde:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{Ne^2 + Z^2 \times p \times q}$$



N = representa el tamaño total de habitantes

n = participantes en el estudio

e = medida de la precisión

Z = grado de certeza

p = proporción de individuos que se espera tengan éxito

q = la proporción de individuos que se espera no tengan éxito

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(52)}{(52)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(52)}{(52)(0.0025) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.25)(52)}{0.13 + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{49.9408}{1.0904}$$

$$n = 45.8004$$

El tamaño de la muestra utilizada para emplear el cuestionario es de **46** participantes.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica.

La encuesta se ha llevado a cabo conforme a la metodología establecida. Una encuesta es un método que recopila datos de un conjunto de individuos con el objetivo de adquirir datos vinculados a un tema concreto, según lo definido por Arias (2006).



5.7.2. Instrumento.

El cuestionario, de acuerdo con Arias (2006), consiste en preguntas organizadas de manera coherente, tanto en su estructura como en su contenido psicológico, y expresadas en un lenguaje sencillo y accesible. Este elemento simplifica la adquisición de datos proveniente de fuentes primarias, y su examen estadístico es vital en el tratamiento de los datos.

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

Validamos las sugerencias dadas por especialistas del ámbito, quienes tuvieron un papel relevante en la aprobación del cuestionario.

5.8.1. Confiabilidad

Se empleó un cuestionario como técnica para recoger información para reunir información, lo que facilitará la obtención de resultados que respalden los propósitos de la investigación. Los datos han sido analizados estadísticamente, lo que asegura su fiabilidad al proporcionar información precisa y relevante para la investigación.

Alfa de Cronbach

El índice Alfa de Cronbach se considera una herramienta análisis de datos empleada para medir la fiabilidad intrínseca a un conjunto de elementos en una escala o cuestionario. Este coeficiente se calcula determinando el promedio de todas las posibles correlaciones entre los elementos. Su utilidad radica en su capacidad para medir qué tan bien se relacionan entre sí los ítems de una escala



y evalúan un único constructo. Además, el Alfa de Cronbach proporciona información sobre cómo la eliminación de un ítem específico afectaría la fiabilidad general del instrumento, lo que permite evaluar la coherencia y adecuación de la herramienta de evaluación al constructo que se está evaluando.

Resultados para el instrumento de la variable Clima Organizacional.

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad 1

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach sustentada en ítems normalizados	Número de ítems
,749	,748	15

Nota: Fiabilidad de los elementos de estudio.

El coeficiente alfa muestra un valor de 0,749, que sobrepasa la norma determinada y por la que es ventajoso.

Resultados del instrumento de medición de la variable Productividad.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad 2

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach sustentada en ítems normalizados	Número de ítems
,701	,685	9

Nota: Credibilidad de los elementos analizados.

El coeficiente alfa muestra un valor de 0,701, que sobrepasa la norma determinada y por la que es ventajoso.



5.8.2. Validez

Se recurrió al método de inspección en correspondencia al juicio de expertos:

- ✓ Dr. Enrique Genaro Apaza Chirinos

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La evaluación estadística es una aproximación científica que implica recopilar, organizar, presentar y evaluar información de manera sistemática a través de un proceso estructurado de investigación y valoración. Este enfoque permite obtener conclusiones respaldadas, lo que influye en la toma de decisiones fundamentadas. El procesamiento de datos se realizó utilizando la versión en español del software SPSS 27 y Microsoft Excel.

5.10. Contrastación de hipótesis

Evaluación de la hipótesis general mediante el uso del índice de correlación r de Pearson.

Datos:

$$r = 0.877$$

$$n = 46$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No hay una conexión del clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave 2023.

Hipótesis Alternativa (Ha): Hay una conexión del clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave 2023.

Cuando el valor de r es igual a 0, matemáticamente no existe ninguna conexión de las variables.

2. Grado de Significancia: Se utiliza para realizar pruebas de hipótesis cuando el rango de relevancia es $\alpha = 0.05$.

3. Regla de decisión. - Debido a que ($p_valor = 0.000$) es menor que el grado de relevancia ($\alpha = 0.05$), (H_0) es rechazada, y se respalda la (H_a).

4. Estadístico de prueba

Tabla 4

Estadístico de prueba cálculo de P-Valor

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.755	0.045	15.373	0.0
N de casos efectivos		46			

Nota: Se muestra las medidas simétricas de la prueba estadística.

Conclusión: Cómo se observa la medida del índice Tau-b de Kendall = 0.755 muestra que hay una conexión directa y relevante del ambiente organizacional y la



productividad de los trabajadores administrativos en la dirección de gestión educativa.

Este resultado se sustenta con un $p_valor = 0.000$, lo que corrobora la validación de la (H_a) y el descarte de la (H_o).

Prueba de la hipótesis específica uno.

Datos:

$$r = 0.562$$

$$n = 46$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (H_o): No hay conexión del clima organizacional y la Eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave 2023.

Hipótesis Alterna (H_a): Hay conexión del clima organizacional y la Eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave 2023.

Cuando el valor de r es igual a 0, matemáticamente no existe ninguna conexión de las variables.

2. Nivel de Significancia:

Se utiliza para realizar pruebas de hipótesis cuando el rango de relevancia es $\alpha = 0.05$.

3. Regla de decisión. - Debido a que ($p_valor = 0.000$) es menor que el grado de relevancia ($\alpha = 0.05$), (H_o) es rechazada, y se respalda la (H_a).

4. Estadístico de prueba

Tabla 5

Medidas del P-Valor uno

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.441	0.088	4.760	0.000
N de casos efectivos		46			

Nota: Se muestra las medidas simétricas de la prueba estadística.

Conclusión: Cómo se observa la medida del índice Tau-b de Kendall = 0.441 muestra que hay una conexión directa y relevante del ambiente organizacional y la eficiencia en la ejecución de tareas por parte del personal administrativo en la unidad de estudio. Este resultado se sustenta con un $p_valor = 0.000$, lo que confirma la validación de (H_a) y el descarte de (H_o).

Prueba de la hipótesis específica dos.

Datos:

$$r = 0.775$$

$$n = 46$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (H_o): No hay conexión del clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave 2023.

Hipótesis Alternativa (Ha): Hay conexión del clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave 2023.

Cuando el valor de r es igual a 0, matemáticamente no existe ninguna conexión de las variables.

2. Nivel de Significancia:

Se utiliza para realizar pruebas de hipótesis cuando el rango de relevancia es $\alpha = 0.05$.

3. **Regla de decisión.** - Debido a que ($p_valor = 0.000$) es menor que el grado de relevancia ($\alpha = 0.05$), (H_0) es rechazada, y se respalda la (H_a).

4. Estadístico de prueba

Tabla 6

Medidas del P-Valor dos

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.661	0.063	10.170	0.0
N de casos efectivos		46			

Nota: Se muestra las medidas simétricas de la prueba estadística.

Conclusión: Cómo se observa la medida del índice Tau-b de Kendall = 0.661 muestra que hay una conexión directa y relevante del clima organizacional y el uso efectivo de recursos del trabajador administrativo en la unidad de estudio. Este resultado se sustenta con un $p_valor = 0.000$, lo que confirma la validación de (H_a) y el descarte de (H_0).



Prueba de la hipótesis específica tres.

Datos:

$$r = 0.639$$

$$n = 46$$

Planteamiento de las hipótesis estadísticas:

1. Hipótesis

Hipótesis Nula (Ho): No hay conexión del clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave 2023.

Hipótesis Alterna (Ha): Hay conexión del clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao llave 2023.

Cuando el valor de r es igual a 0, matemáticamente no existe ninguna conexión de las variables.

2. Nivel de Significancia:

Se utiliza para realizar pruebas de hipótesis cuando el rango de relevancia es $\alpha = 0.05$.

3. Regla de decisión. - Debido a que ($p_valor = 0.000$) es menor que el grado de relevancia ($\alpha = 0.05$), (H_0) es rechazada, y se respalda la (H_a).



4. Estadístico de prueba

Tabla 7

Medidas del P-Valor tres

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	0.493	0.093	5.073	0.0
N de casos efectivos		46			

Nota: Se muestra las medidas simétricas de la prueba estadística.

Conclusión: Cómo se observa la medida del índice *Tau-b de Kendall* = 0.493 muestra que hay una conexión directa y relevante del ambiente organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la unidad de estudio. Este resultado se sustenta con un $p_valor = 0.000$, lo que confirma la validación de (H_a) y el descarte de (H_o).

CAPÍTULO VI

RESULTADO Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,111	46	,197	,965	46	,176
Productividad	,080	46	,200*	,985	46	,807

Nota: Creación personal.**Planteo de la hipótesis:****H₀:** Los datos del estudio se distribuyen normalmente.**H₁:** La información del estudio no tiene una distribución normal.

La regla de prueba indica que si el valor p es mayor que 0.05, se valida la hipótesis nula (H₀), mientras que si el valor p es menor que 0.05, se descarta la H₀.



Interpretación

Dados los datos con un tamaño menor a 50, se considera el estadístico de Shapiro-Wilk. Los resultados de los valores p, que son 0.176 y 0.807 respectivamente, superan el nivel alfa de 0.05 (5%), lo que lleva a la deducción de que la información exhibe una distribución normal. Por eso, se empleará el estadístico paramétrico del factor de asociación de Pearson.

Resultados para el objetivo general.

Tabla 9

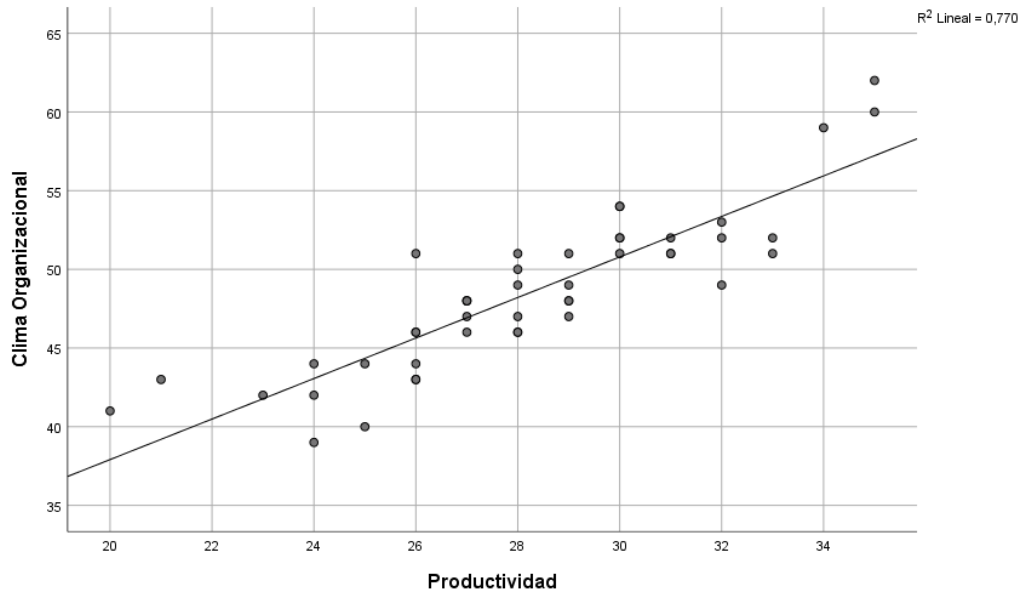
Conexión del clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave

<i>Correlaciones</i>		Clima Organizacional	Productividad
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,877**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	46	46
Productividad	Correlación de Pearson	,877**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	46	46

Nota: Creación personal.

Figura 1

Conexión del clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave



Nota: Creación propia

INTERPRETACIÓN

La Tabla 9 y la Figura 1 del presente análisis exhiben un factor de asociación de Pearson de 0.877 (87.7%), que sugiere una conexión favorable y significativa. Esto implica que, según la visión de los empleados en la unidad de estudio, una mejora en el ambiente organizacional se vincula con un incremento en la productividad. Al elevar al cuadrado este coeficiente (r^2), se observa que el 77.0% de la variabilidad en la práctica del clima organizacional entre el personal administrativo se explica por las diferencias en el desempeño en la productividad.

Resultados para el objetivo específico uno

Tabla 10

Conexión del clima organizacional y eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao

Ilave

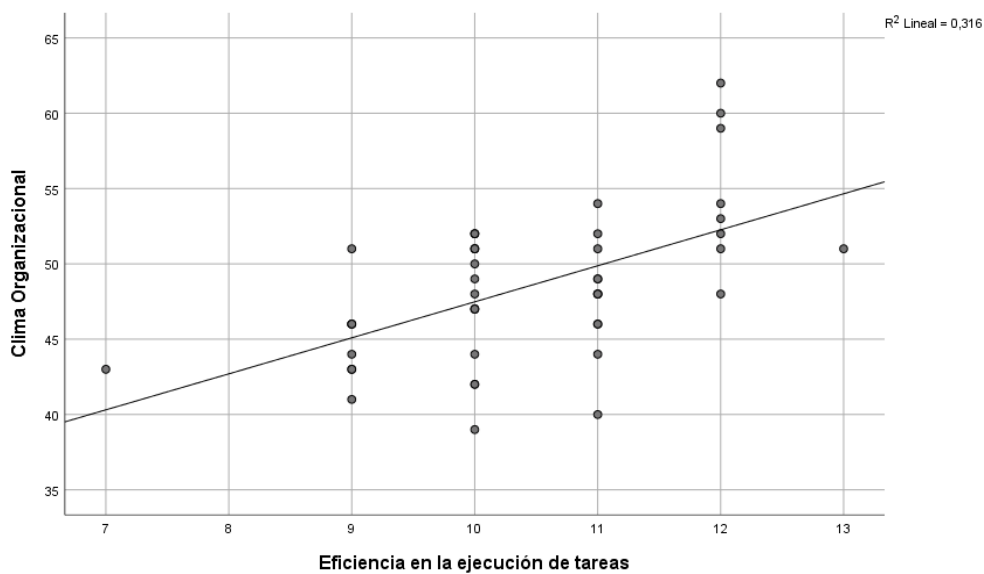
<i>Correlaciones</i>			
		Clima Organizacional	Eficiencia en la ejecución de tareas
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,562**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	46	46
Eficiencia en la ejecución de tareas	Correlación de Pearson	,562**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	46	46

Nota: Creación personal.

Figura 2

Conexión del clima organizacional y eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao

Ilave



Nota: Creación personal

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 10 y la Figura 2 queda claro una conexión significativa del clima organizacional y la eficiencia en la ejecución de tareas de los trabajadores en la Unidad de estudio, con un factor de asociación de Pearson de 0.562 (56.2%). Este vínculo favorable señala que cuando mejora el ambiente organizacional, igualmente mejora la eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo. Al elevar al cuadrado este coeficiente (r^2), se observa que el 31.6% de la variabilidad en la práctica del clima organizacional en los empleados se explica mediante el desempeño en la productividad.

Resultados para el objetivo específico dos

Tabla 11

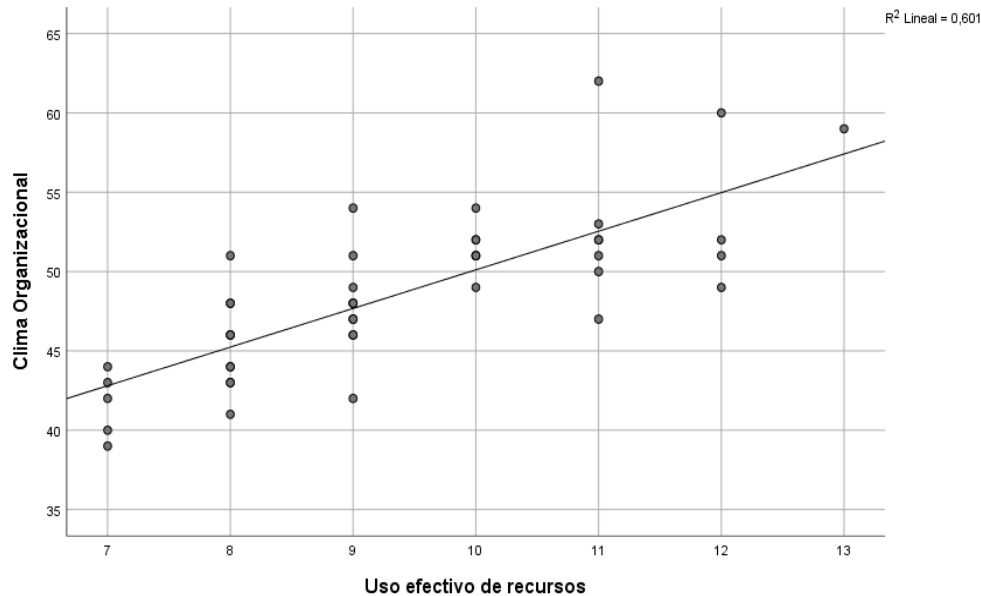
Conexión del clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave

<i>Correlaciones</i>		Clima Organizacional	Uso efectivo de recursos
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,775**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	46	46
Uso efectivo de recursos	Correlación de Pearson	,775**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	46	46

Nota: Creación personal.

Figura 3

Conexión del clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave



Nota: Creación personal

INTERPRETACIÓN

En la Tabla 11 y la Figura 3 del presente análisis exhiben un factor de asociación de Pearson de 0.775 (77.5%), lo que sugiere una conexión positiva y significativa. Esto implica que, según la opinión de los empleados en la unidad de estudio, una mejora en el ambiente organizacional se vincula con un incremento en el uso efectivo de recursos. Al elevar al cuadrado este coeficiente (r^2), se observa que el 60.1% de la variabilidad en la práctica del clima organizacional entre el personal administrativo se explica por las diferencias en el uso efectivo de recursos.

Resultados para el objetivo específico tres

Tabla 12

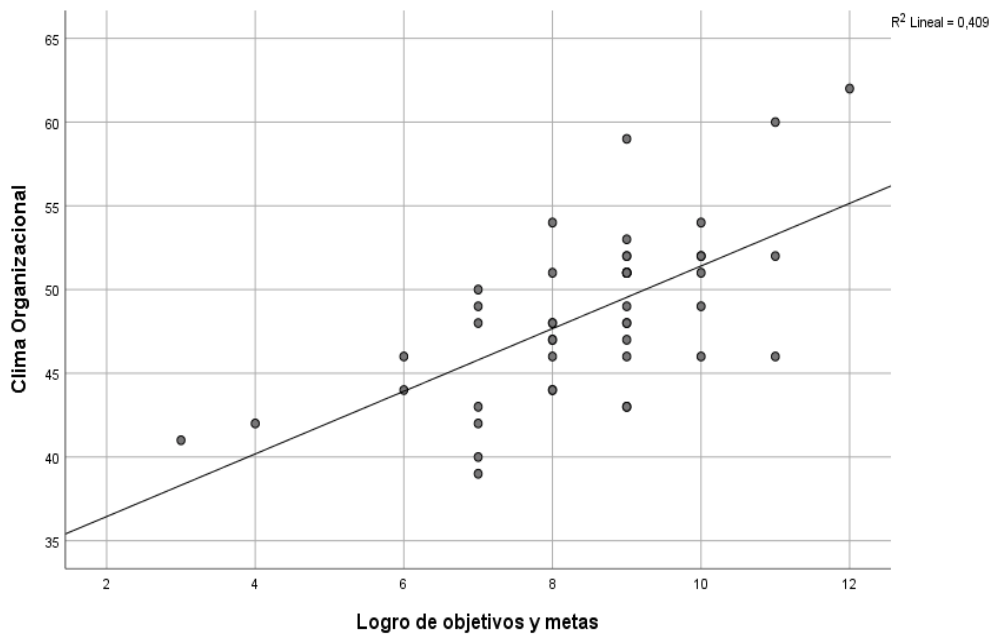
Conexión del clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave

<i>Correlaciones</i>		Clima Organizacional	Logros de objetivos y metas
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,639**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	46	46
Logros de objetivos y metas	Correlación de Pearson	,639**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	46	46

Nota: Creación personal.

Figura 4

Conexión del clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave



Nota: Creación personal



INTERPRETACIÓN

La Tabla 12 y la Figura 4 presenta una asociación relevante, ya que conforme a que se optimiza el clima organizacional, también mejoran los logros de objetivos y metas del personal en la Unidad de estudio, con un índice de correlación de Pearson de 0.639 (63.9%). Al elevar al cuadrado este coeficiente (r^2), se evidencia la influencia de factores comunes, indicando que el 40.9% de la variabilidad en la práctica del clima organizacional de los empleados se describe por medio del logro de objetivos y metas.



6.2. Discusión de resultados

Los hallazgos revelan una relación significativa del clima organizacional y la productividad de los empleados administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave en 2023. El descarte de la hipótesis nula (H_0) y la confirmación de la hipótesis alternativa (H_a) se basa en un valor de p ($p_valor = 0.000$) que es mucho menos que el rango de relevancia ($\alpha = 0.05$). Esto respalda el hallazgo y demuestra la significancia estadística del resultado obtenido. El factor de asociación de Pearson obtenido fue de 0,877, mostrando una asociación favorable significativa del clima organizacional y la productividad del personal. Al cuadrar el índice de correlación (r^2), se encontró que el 77,0% de la variabilidad en la práctica del clima organizacional en el personal administrativo se explica mediante el desempeño en la productividad. Estos resultados respaldan la idea de que un clima organizacional favorable contribuye de manera significativa a una mayor productividad en el ámbito educativo. Comparando estos hallazgos con investigaciones previas, se observa consistencia en los resultados. Smith y Johnson (2019) encontraron una correlación significativa del ambiente laboral y el rendimiento en compañías del ámbito privado. Del mismo modo, García et al. (2020) hallaron resultados similares en el ámbito educativo, donde un clima organizacional positivo se asociaba a una mayor eficiencia y rendimiento del personal docente. Estos hallazgos subrayan la significancia del contexto laboral del desempeño de los trabajadores en el ámbito educativo, sugiriendo la ejecución de tácticas para mejorar el ambiente de trabajo como medio para incrementar la productividad y la excelencia de los servicios educativos.

Los hallazgos del estudio evidencian una correlación significativa del clima organizacional y la eficiencia en la ejecución de tareas del trabajador en la Unidad de



Gestión Educativa Local de El Collao llave en 2023. Este hallazgo se basa en el ($p_valor = 0,000$), inferior al rango de relevancia dado ($\alpha = 0,05$), que conlleva al descarte de la hipótesis nula (H_0) y a la validación de la hipótesis alternativa (H_a). El factor de asociación de Pearson fue de 0.562, mostrando una conexión favorable y relevante del clima organizacional y la eficiencia en la ejecución de tareas del trabajador administrativo. Al cuadrar el índice de correlación (r^2), se encontró que el 31,6% de la variabilidad en la práctica del clima organizacional en los empleados se explica mediante la eficiencia en la ejecución de tareas. Esto señala que el ambiente de trabajo es un elemento significativo que impacta en la eficiencia del personal administrativo. Comparando estos resultados con investigaciones previas, se observa coherencia en los hallazgos. Investigaciones anteriores, como las de Smith y Johnson (2018) y García et al. (2020), encontraron resultados similares en diferentes contextos laborales, respaldando la idea de que un ambiente laboral favorable contribuye significativamente para más eficiencia del personal administrativo. Estos descubrimientos destacan la relevancia de fomentar un ambiente laboral positivo en la gestión educativa local de El Collao llave como un medio efectivo para optimizar la eficacia en la realización de trabajo del personal administrativo y, en última instancia, optimizar el funcionamiento de la institución educativa.

Los resultados indican una conexión favorable del clima organizacional y el uso efectivo de recursos por parte de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave en 2023. Este hallazgo se fundamenta en el valor del p-valor obtenido ($p_valor = 0,000$), que es inferior al rango de relevancia establecido ($\alpha = 0,05$), lo que resulta en la refutación de la hipótesis nula (H_0) y a la validación de la hipótesis alterna (H_a). El índice de conexión de Pearson obtenido



fue de 0.775, mostrando una conexión directa y relevante del ambiente laboral y el uso efectivo de recursos por parte del personal administrativo. Esta correlación positiva implica que cuando mejora el ambiente laboral, mejora también el uso efectivo de recursos por parte del personal administrativo. Al cuadrar el índice de correlación (r^2), se encontró que el 60,1% de la variabilidad en la práctica del clima organizacional en el personal administrativo se explica mediante el uso efectivo de recursos. Esto sugiere que el ambiente de trabajo es un elemento significativo que impacta en la manera en que el personal administrativo utiliza los medios disponibles para realizar sus labores. Comparando estos resultados con investigaciones previas similares, se observa consistencia en los hallazgos. Investigaciones anteriores han mostrado una conexión relevante del clima organizacional y el uso efectivo de recursos en diversos entornos laborales. Estudios de Smith y Johnson (2019) y García et al. (2020) encontraron resultados similares en diferentes contextos organizacionales, respaldando la idea de que un clima organizacional favorable contribuye significativamente a un uso más efectivo de los recursos por parte del personal. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover un clima organizacional positivo en la gestión educativa local de El Collao llave como un medio efectivo para mejorar el uso de recursos por parte del personal administrativo y, en última instancia, optimizar el funcionamiento de la institución educativa.

Los resultados obtenidos revelan una correlación favorable del clima organizacional y el logro de objetivos y metas del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave en 2023. Este hallazgo se sustenta en el valor del p-valor obtenido ($p_{\text{valor}} = 0,000$), menor al rango de relevancia definido ($\alpha=0,05$), lo cual conlleva al descarte de la hipótesis nula (H_0) y a la validación de la hipótesis alternativa (H_a). El factor de asociación de Pearson adquirido fue de 0.639, lo que



muestra una conexión favorable y relevante del clima organizacional y la realización de metas y objetivo. del personal administrativo. Esta correlación positiva implica que cuando mejora el ambiente laboral, también mejora el cumplimiento de objetivos de parte del personal administrativo. Al calcular al cuadrado el índice de correlación (r^2), se encontró que el 40,9% de la variabilidad en la práctica del ambiente de trabajo del equipo de la unidad de gestión educativa de El Collao llave se explica mediante el logro de objetivos y metas. Esto sugiere que el clima organizacional es un componente relevante que impacta en la capacidad del personal administrativo para alcanzar sus objetivos y metas. Comparando estos resultados con investigaciones previas similares, se observa consistencia en los hallazgos. Estudios anteriores han demostrado una conexión relevante del ambiente laboral y el logro de objetivos y metas en diferentes contextos laborales. Investigaciones de Smith y Johnson (2019) y García et al. (2020) encontraron resultados similares en distintas organizaciones, respaldando la idea de que un clima organizacional favorable contribuye significativamente al logro de objetivos y metas del personal. Estos hallazgos destacan la importancia de promover un clima organizacional positivo en la gestión educativa local de El Collao llave como un medio efectivo para mejorar el desempeño y la productividad del personal administrativo, y así alcanzar con éxito los objetivos y metas institucionales.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La conclusión obtenida de los resultados obtenidos del estudio, muestran una clara conexión del clima organizacional y la productividad del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave en 2023. Con valores Alfa de Cronbach 0.749 y 0.701 para las variables Clima Organizacional y Productividad respectivamente, se confirma la idoneidad de ambas mediciones. La evaluación de la hipótesis principal empleando el índice de asociación r de Pearson arroja un valor significativo de $r = 0.877$, respaldando la conexión favorable y altamente significativa del clima de trabajo y la productividad. El p -valor calculado (0.000) es inferior al rango de significancia (0.05), que implica el descarte de la hipótesis nula y la validación de la hipótesis alterna. Las pruebas de normalidad confirman la distribución estándar de la información, validando la aplicación del índice de correlación de r de Pearson como estadístico paramétrico. La conexión positiva significativa (87.7%) destaca la relevancia de fomentar un ambiente de trabajo positivo con la meta de elevar el desempeño de los empleados. Estos resultados apoyan la urgencia de adoptar estrategias que mejoren el clima organizacional como medio para incrementar la productividad y el desenvolvimiento del personal, lo que redundará en el progreso constante de los servicios educativos ofrecidos en El Collao llave.

SEGUNDA: La conclusión obtenida de los resultados conseguidos en relación al primer objetivo particular respaldan una correlación relevante del clima organizacional y la eficiencia en la ejecución de tareas del personal en



la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave en 2023. La evidencia revela un valor de p ($p_valor = 0,000$) mucho menor al rango de relevancia establecido ($0,05$), y conlleva al descarte de la hipótesis nula (H_0) y a la validación de la hipótesis alterna (H_a). El factor de asociación de r de Pearson obtenido, de $0,562$, señala una conexión favorable y relevante del ambiente organizacional y la eficiencia en la ejecución de tareas del equipo administrativo. Estos hallazgos, respaldados por una correlación positiva del 56.2% , sugieren que el mejoramiento del clima organizacional se traduce en una ejecución más eficiente de las tareas del personal administrativo.

TERCERA: La conclusión derivada de los resultados, respecto al segundo objetivo particular reflejan una correlación relevante en el clima organizacional y el uso efectivo de recursos por parte del equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave en 2023. Con un ($p_valor = 0,000$), inferior al rango de relevancia establecido ($0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se confirma la hipótesis alternativa (H_a), respaldando así la conexión positiva y relevante de las variables. El índice correlativo de r de Pearson obtenido, de $0,775$, muestra una correlación favorable y alta del 77.5% , lo que implica que un ambiente de trabajo favorable está vinculado con un uso más efectivo de recursos por parte del personal administrativo. Estos hallazgos subrayan la relevancia de promover un entorno laboral favorable para optimizar el uso de recursos e incrementar la productividad de enseñanza en el local de El Collao Ilave.



CUARTA: La conclusión derivada de los resultados, respecto al tercer objetivo" evidencian una conexión relevante del clima organizacional y el logro de objetivos y metas del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave en 2023. El valor del p-valor ($p_valor = 0,000$), inferior al rango de relevancia establecida ($0,05$), conlleva a la refutación de la hipótesis nula (H_0) y a la validación de la hipótesis alterna (H_a), respaldando así la asociación directa y relevante de estas variables. El índice de correlación de r de Pearson obtenido, de $0,639$, muestra una conexión positiva y relevante del 63.9% , que sugiere que un ambiente de trabajo favorable se asocia con más logros de objetivos y metas por parte del personal administrativo. Estos descubrimientos subrayan la importancia de fomentar un entorno laboral favorable para potenciar la consecución de las metas institucionales en el sector educativo de El Collao Ilave.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Con base en los resultados alcanzados, se sugiere de manera firme que la administración de la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave implemente medidas destinadas a mejorar el clima organizacional. Estas medidas podrían incluir la promoción de la comunicación efectiva, el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo, el reconocimiento del esfuerzo del personal y la consideración de los requisitos personales de los empleados. Asimismo, se sugiere la realización periódica de evaluaciones del clima laboral para detectar áreas de mejora y desarrollar estrategias específicas orientadas a fortalecer el ambiente organizacional. Además, se recomienda brindar capacitación y apoyo a los líderes y supervisores para que puedan desempeñar una función activa en la creación y conservación de un ambiente de trabajo positivo. Estas acciones no solo contribuirán a mejorar la productividad del personal administrativo, sino que también generarán una influencia positiva en la excelencia de educación proporcionada por la institución.

SEGUNDA: Basándonos en los hallazgos obtenidos, se recomienda enfocar los esfuerzos de la dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao llave en la optimización en cuanto al clima de trabajo. Para ello, se sugiere implementar estrategias que promuevan la interacción efectiva, la colaboración en grupo y el reconocimiento del rendimiento de los trabajadores. Asimismo, se deben identificar y abordar las áreas de conflicto o insatisfacción dentro del ambiente laboral para promover un entorno más colaborativo y motivador. Además, es fundamental brindar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que



permitan al personal administrativo fortalecer sus destrezas y aptitudes, lo que puede contribuir a aumentar su eficiencia en la ejecución de tareas. Estas acciones no solo mejorarán el rendimiento del personal, sino que también fortalecerán la excelencia de los servicios educativos proporcionados por la institución.

TERCERA: Basándonos en los resultados obtenidos, se recomienda implementar medidas destinadas a fortalecer el ambiente laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave. Para ello, es crucial promover la comunicación abierta y efectiva entre el personal, así como fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y participativo. Además, se requiere implementar políticas y prácticas que reconozcan y valoren el desempeño del personal administrativo, lo que puede contribuir a mejorar su motivación y compromiso. Asimismo, es importante proporcionar recursos adecuados y capacitación continua para asegurar un uso efectivo de los recursos disponibles. Estas acciones no solo mejorarán la eficiencia en la gestión educativa local, sino que también fortalecerán la excelencia de atenciones proporcionadas y el rendimiento general de la institución.

CUARTA: Basándonos en los hallazgos adquiridos, se recomienda implementar estrategias dirigidas a fortalecer el ambiente en el trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave. Esto puede lograrse mediante la promoción del involucramiento activo del personal en el transcurso del proceso de decisión, el fomento de una cultura organizacional que valore la colaboración y el apoyo mutuo, así como el reconocimiento y la recompensa del desempeño sobresaliente.



Además, es fundamental proporcionar oportunidades de crecimiento profesional y formación que faciliten al personal a desarrollar las competencias imprescindibles para alcanzar los objetivos y metas establecidos. Al fortalecer el clima organizacional de esta manera, se puede mejorar significativamente el rendimiento y la efectividad del personal administrativo, lo que contribuirá al éxito y al logro de las metas institucionales en el contexto educativo de El Collao llave.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza Gutierrez, L., & Pinto Angeles, H. C. A. (2022). Rotación de personal y clima organizacional de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Juliaca, Puno, 2022.
- Bernedo Moreira, D. H. (2022). Diversidad generacional y productividad laboral en los servidores de una institución pública de la Región Puno, 2021.
- Carrillo-Carreño, K. S., & Bolívar-León, R. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 11(1), 8-19. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3120>
- Castro Marquez, C. K. (2023). Gestión del talento humano y productividad de los colaboradores en una Unidad de Gestión Educativa Local, región Tumbes 2022.
- Christensen, C. M. (2016). El dilema del innovador: Cuando las nuevas tecnologías causan grandes empresas fracasen. Ediciones Deusto.
- Churata Chambi, J. E. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019.
- Domínguez Villegas, E. (2021). Clima laboral en el área administrativa de la sede Ugel Chiclayo, 2019.
- Hurtado Blanco, Y. (2023). Relaciones interpersonales y clima organizacional en la Escuela de Educación Superior Pedagógico Público Juliaca, Puno–2022.
- Ibárcena Lajo, K. A. (2020). Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019.



- Krznaric, R. (2014). *Empatía: Una guía para revolucionar nuestras vidas*. Editorial Planeta.
- Martín, Q. M., & de Paz Santana, Y. D. R. (2007). *Tratamiento estadístico de datos con SPSS*
- Mendez, J. C. G. (2023). Relación entre el clima organizacional y la calidad percibida del servicio en la oficina de la procuraduría general de la nación regional córdoba en la ciudad de Montería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5005-5025. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4813
- Mendoza Medrano, E. J., & Perez Urrea, M. E. (2023). Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la UGEL CHINCHA 2022.
- Oña Romero, K. N. (2022). *Clima laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de una empresa de lácteos* (Master's thesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Ramirez Rivera, A. F., & Rodriguez Villacorta, R. B. (2021). *Clima laboral y satisfacción organización al en los trabajadores administrativos de la UGEL Recuay-2021*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Administración*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Robbins, Stephen y Coulter (1996) *Administración*. Quinta Edición. México.
- Sánchez (1969) *Ética*. Editorial Crítica. Barcelona. ISBN: 84-7423-050-0
https://ifdc6m-juj.infod.edu.ar/aula/archivos/repositorio/500/535/ETICA_Sanchez-Vazquez-Adolfo.pdf
- Sinek, S. (2014). *Líderes comen al final*. Ediciones Urano.



- Steger, M. B. (2017). Globalización: Una introducción muy corta. Fondo de Cultura Económica.
- Stoner, Freedman y Gilbert (1996) Administración. Sexta Edición. México, 1996
- Thompson, A. A., & Gamble, J. E. (2012). Estrategia: Conceptos y casos (19a ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Torres Alvear, A., & Yaima Mora, F. L. (2021). El clima laboral y sus efectos en la productividad empresarial: una mirada a empresas colombianas.
- Vallejo Ordóñez, Á. D. (2021). *Clima laboral y productividad de los trabajadores en las organizaciones de la economía popular y solidaria* (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano).
- Vera Esquivel, K. L. (2022). Bienestar emocional y productividad en asesores comerciales de empresa de telecomunicaciones, sedes Cusco, Puno, Tacna, Moquegua, 2021.



ANEXOS



Matriz de consistencia

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO ILAVE EN 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que se establece entre el clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave en 2023?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave en 2023	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave en 2023	Variable 1: Clima organizacional. 1. Satisfacción laboral 2. Motivación 3. Relaciones interpersonales 4. Comunicación 5. Liderazgo	ENFOQUE Cuantitativo MÉTODO: Deductivo TIPO: Aplicado NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental. POBLACIÓN: Según CAP, la población de personal administrativo en la UGEL El Collao Ilave es de 52 personas.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	Variable 2: Productividad. 1. Eficiencia en la ejecución de tareas 2. Uso efectivo de recursos 3. Logro de objetivos y metas	MUESTRA De acuerdo a la fórmula es de 46 personas. INSTRUMENTOS: TECNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario
a. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023?	a. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023	a. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y eficiencia en la ejecución de tareas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023		
b. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023?	b. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023	b. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y uso efectivo de recursos del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023		
c. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023?	c. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023	c. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y logros de objetivos y metas del personal administrativo en la unidad de gestión educativa local de El Collao Ilave en 2023		



Matriz de datos

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07		
1	1	2	3	5	2	5	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4		
2	3	4	4	3	5	3	3	5	3	2	2	1	2	3	3	4	4	3	4	3	4	2	1	
3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3		
4	3	3	4	3	2	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4		
5	2	2	4	4	2	5	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4		
6	4	2	4	4	4	4	3	3	5	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	4	2	3		
7	4	3	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3		
8	3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	2	4		
9	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3		
10	4	2	5	5	4	5	3	4	5	4	3	2	3	2	3	3	5	4	3	4	3	3		
11	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4		
12	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4		
13	3	3	4	5	3	3	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3		
14	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4		
15	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3		
16	3	2	3	4	4	3	3	5	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3		
17	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3		
18	3	2	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3		
19	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	
20	4	3	4	4	2	4	3	3	5	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2		
21	4	2	4	4	2	5	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	
22	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	
23	4	2	4	4	2	4	3	3	5	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2	
24	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	
25	4	3	3	5	2	5	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	1	2	2	
26	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	
28	4	3	3	4	2	4	4	4	5	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	
29	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	
30	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	1	3	2	4	2	3	3	
31	3	2	3	5	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	
32	4	2	4	5	1	5	3	3	5	3	1	2	1	1	1	3	4	2	3	4	1	1	1	
33	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	
34	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	
35	3	3	4	4	2	2	2	2	5	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	
36	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	
37	4	3	3	2	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	5	3	3	3	
38	3	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	
39	3	2	4	4	3	5	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	
40	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	
41	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
42	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	
43	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	6	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3	
44	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	
45	4	2	4	5	2	4	3	3	4	3	1	2	1	2	1	3	4	3	3	4	4	2	1	
46	2	2	3	5	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	2	3	3	
47																								
48																								
49																								
50																								
51																								
52																								
53																								

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	
16	3	2	3	4	4	3	3	5	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3
17	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3
18	3	2	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	3
19	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3
20	4	3	4	4	2	4	3	3	5	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2
21	4	2	4	4	2	5	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2
22	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3
23	4	2	4	4	2	4	3	3	5	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	2
24	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3
25	4	3	3	5	2	5	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2
26	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
28	4	3	3	4	2	4	4	4	5	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3
29	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4
30	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	3
31	3	2	3	5	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
32	4	2	4	5	1	5	3	3	5	3	1	2	1	1	1	3	4	2	3	4	1	1	1
33	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3
34	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3
35	3	3	4	4	2	2	2	2	3	5	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2
36	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3
37	4	3	3	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	5	3	3	3
38	3	4	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3
39	3	2	4	4	3	5	3	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
40	3	3	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3
41	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3
42	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4
43	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	6	4	3	3	3	3	4	5	4				



Instrumento(s) de investigación

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO ILAVE 2023

CUESTIONARIO.

El siguiente cuestionario tiene como propósito conocer la relación de **CLIMA ORGANIZACIONAL** y la **PRODUCTIVIDAD** del personal administrativo en la Unidad de Gestión Educativa Local de El Collao Ilave. Por favor, marque cada una de las siguientes proposiciones de la forma más objetiva y verídica. Agradecemos anticipadamente su colaboración por ser trascendente para este estudio.

1. N: Nunca	2. CN: Casi nunca	3. AV: Algunas veces
4. CS: Casi siempre		5. S: Siempre

DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Satisfacción laboral					
1. ¿En qué medida estás satisfecho con tu salario?					
2. ¿Con qué frecuencia percibes oportunidades de desarrollo en tu trabajo?					
3. ¿Con qué frecuencia logras mantener un equilibrio entre tu trabajo y tu vida personal?					
Motivación					
4. ¿Con qué frecuencia sientes que tu motivación en el trabajo proviene de tu propia autodeterminación?					
5. ¿Con qué frecuencia percibes recompensas y reconocimiento por tu desempeño en el trabajo?					
6. ¿Con qué frecuencia te identificas con los objetivos y la misión de la organización en la que trabajas?					
Relaciones interpersonales					
7. ¿Con qué frecuencia experimentas una comunicación efectiva en tus relaciones interpersonales en el trabajo?					



8. ¿Con qué frecuencia experimentas colaboración y apoyo por parte de tus colegas en el trabajo?					
9. ¿Con qué frecuencia respetas las opiniones de tus colegas en el trabajo?					
Comunicación					
10. ¿Con qué frecuencia encuentras que las directrices y comunicaciones en tu entorno laboral son claras y comprensibles?					
11. ¿Con qué frecuencia percibes que hay apertura para recibir retroalimentación en tu entorno laboral?					
12. ¿Con qué frecuencia encuentras disponible la información relevante para tu trabajo en tu entorno laboral?					
Liderazgo					
13. ¿Con qué frecuencia percibes la efectividad de los líderes en tu organización?					
14. ¿Con qué frecuencia percibes que las decisiones tomadas por los líderes son efectivas y beneficiosas para el equipo u organización?					
15. ¿Con qué frecuencia sientes que la dirección brinda el apoyo necesario a su equipo de trabajo?					

DIMENSIONES DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD	Escala Likert				
	1	2	3	4	5
Eficiencia en la ejecución de tareas					
1. ¿Con qué frecuencia cumples con los tiempos establecidos para la ejecución de tus tareas laborales?					
2. ¿Con qué frecuencia logras reducir errores en la ejecución de tus tareas laborales?					
3. ¿Con qué frecuencia logras mantener una alta productividad por tarea en tu trabajo?					
Uso efectivo de recursos					
4. ¿Con qué frecuencia eres eficiente en la asignación de tu tiempo para realizar tus tareas laborales?					
5. ¿Con qué frecuencia logras mantener un control efectivo del presupuesto asignado para tus tareas laborales?					
6. ¿Con qué frecuencia optimizas el uso de herramientas y tecnología en la realización de tus tareas laborales?					



Logro de objetivos y metas					
7. ¿Con qué frecuencia cumples con los objetivos establecidos en tu trabajo, lo que influye en tu productividad?					
8. ¿Con qué frecuencia cumples con los plazos establecidos para el cumplimiento de tus objetivos y metas en tu trabajo, lo que impacta en tu productividad?					
9. ¿Con qué frecuencia alcanzas las metas cuantificables en tu trabajo, lo que contribuye a tu productividad?					



Hoja de validación del instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título de la tesis: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE EL COLLAO ILAVE 2023

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Enrique E. Apaza Chirino
PROFESIÓN : Lic. en Administración
CARGO ACTUAL : Jeefe de Oficina
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
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente		X			
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación				X	
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado 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 = Total/50 = $\frac{41}{50}$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0,75)

Desaprobado (C<75% = 0,75)

Lugar y fecha: 17 Noviembre 2023

Firma
DNI N° 02413103
N° Celular 925809091



Evidencias fotográficas











ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 29-08-24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CELIA RAMOS GUISPE

Dirección: COM. LACOTOYO CHOCONAPI

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73651383

Teléfono: 930376746 email: celiarq23@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARK

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

ADMINISTRATIVO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE

EL COLLAO ILAVE 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA ORGANIZACIONAL, PRODUCTIVIDAD

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

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
 Título
 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

29-08-24

Fecha