



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



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CAMINACA, 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. OSWALDO MACHACA HUANCCO

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

JULIACA – PERÚ
2024




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


**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS
TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CAMINACA, 2023**


TESIS PRESENTADA POR:


Bach. OSWALDO MACHACA HUANCCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 112-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 22 de marzo de 2024

Vistos: El expediente N° CU-18615 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMINACA, 2023** presentado por el(la) Bachiller: **OSWALDO MACHACA HUANCCO**.

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

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

SE RESUELVE:

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

- * **PRESIDENTE** : Dr. **BENIGNO CALLATA QUISPE**
- * **1er. MIEMBRO** : Dr. **APOLINAR FLOREZ LUCANA**
- * **2do. MIEMBRO** : Dr. **ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**
- * **ASESOR DE TESIS** : Dr. **DAVID J. GUTIERREZ MAYTRA**

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 26 de marzo de 2024**, a horas **09:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

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

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

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

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



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



RESOLUCIÓN N.º 815-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° CU-08693, presentado por el(la) bachiller: OSWALDO MACHACA HUANCCO, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMINACA, 2023.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis, con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

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

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

SE RESUELVE:

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

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA

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

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

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



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

Handwritten notes and signatures, including dates like 18/09/23 and 18/09/23, and a signature.

DISTRIBUCIÓN:
Unid. Investigación FCA,
Jurado,
Asesor,
Interesado,
Asesor T.



RESOLUCIÓN N.º 296-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 10 de mayo de 2023

VISTOS: El oficio N° 017-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 24 de abril de 2023, presentado por: **OSWALDO MACHACA HUANCCO**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **OSWALDO MACHACA HUANCCO**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMINACA, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

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



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **OSWALDO MACHACA HUANCCO** Titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMINACA, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO).

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 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 PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **OSWALDO MACHACA HUANCCO**, Titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMINACA, 2023, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:

UANCV - VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN - OFICINA DE INVESTIGACIÓN - JULIACA - PERÚ - TEL: 081 222 222 - FAX: 081 222 222 - WWW.UANCV.PE



RESOLUCIÓN N.º 296-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 10 de mayo de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Para Carrasco (2005, pág. 161), son aquellos que expresan los propósitos generales y globales del trabajo de investigación. Contienen el enunciado deseable, como es, conocer el cuestionamiento problemático, traduciéndolo en solución al problema de investigación. Determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional y la productividad institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Caminaca, en el año 2023.	
OBJETIVO ESPECIFICO:	
* Se formulan dependiendo del tipo y nivel de investigación de la siguiente manera en investigaciones descriptivas, a partir de las indicaciones de la familia o va variables del problema de investigación, en investigaciones correlacionales, explicativas y experimentales se toma en cuenta los indicadores de la variable independiente en relación con los indicadores de la variable dependiente (Carrasco, 2005, pág. 163).	
* Establecer el grado de relación que existe entre la comunicación interpersonal y la productividad institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Caminaca, en el año 2023.	
* Determinar el grado de relación que existe entre la toma de decisiones y la productividad institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Caminaca, en el año 2023.	
* Estimar el grado de relación que existe entre la motivación laboral y la productividad institucional de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Caminaca, en el año 2023.	
SEDE DE EJECUCION:	Caminaca
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: febrero 2023 FECHA FIN: julio 2023
PRESUPUESTO:	S/7540.00
LINEA DE INVESTIGACION	ADMINISTRACION PUBLICA (5909-UNESCO)

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

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. DAVID JUAN GUTIÉRREZ MAYTA.**

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

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

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





CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMINACA, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
4	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.mef.gob.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la tesis	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMINACA, 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	OSWALDO MACHACA HUANCCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76797274
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-8671-7612
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02409816
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6671-786X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	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: Municipalidad Distrital De Caminaca</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Azángaro Distrito: Caminaca Calle: Jr. Dos Mayo Plaza Central</p> <p>Latitud: -15.3245162 Longitud: -70.072842 https://maps.app.goo.gl/FQkYKYQd1Z6Pc5V76</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2023 – marzo 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io)	<p>Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Ciencias Políticas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo OSWALDO MACHACA HUANCCO, identificado con DNI
Nro. 76797274 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL
DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMINACA, 2023

Asesorado por: Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

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 20 de mayo del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Hago la dedicación de mi estudio a dios y a todas las personas que me brindaron su apoyo y a la vez hicieron el mayor esfuerzo para que se realice este estudio se basa en los hechos reales y un aporte en los problemas de la sociedad, este estudio hará la transformación y se vera de forma distinta este problema.



AGRADECIMIENTO

En tal sentido quiero expresar mi mayor agradecimiento a dios por haberme protegido de aquellos agentes malos que se presentaron en mi vida cotidiana.

Es mas no puedo dejar de agradecer a mis queridos padres que confiaron en mi persona y no me desampararon en los momentos difíciles de carrera profesional y siempre me han dado esos consejos para poder cambiar mi forma ver la vida.



ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL.....	i
ÍNDICE DE TABLAS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIONES SOBRE LOS PROBLEMAS.....	4
1.1.1. Problema General	4
1.1.2. Problema Específica	4
1.3. JUSTIFICACIONES SOBRE EL ESTUDIO	4
CAPITULO II	6
OBJETIVO	6
2.1. OBJETIVOS GENERALES	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICAS	6
CAPÍTULO III	7
MARCO TEÓRICOS REFERENCIALES	7
3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
3.1.1. Antecedentes niveles internacionales	8
3.1.2. Antecedentes de niveles nacionales	9
3.1.3. Antecedentes a nivel regional	11
3.2. MARCO TEÓRICO	13
3.2.1. Clima organizacional	13



3.2.2. La productividad.....	16
3.3. MARCO CONCEPTUAL	18
3.3.1. Calidad.....	18
3.3.2. Comunicación interpersonal.....	19
3.3.3. Toma de decisiones	19
3.3.4. Motivación laboral	19
3.3.5. Productividad organizacional	20
3.3.6. Factores asociados a las productividades.....	20
3.3.7. TIC	20
3.3.8. Eficiencia.....	21
3.3.9. Eficacia.....	21
CAPITULO IV.....	22
HIPÓTESIS.....	22
4.1. HIPÓTESIS GENERALES.....	22
4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA	22
4.3. VARIABLE	23
4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	23
CAPÍTULO V.....	25
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO EN LA INVESTIGACIÓN	25
5.1. ENFOQUE DE LAS INVESTIGACIONES	25
5.2. MÉTODO(S) APLICADO EN LAS INVESTIGACIONES.....	25
5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	26
5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	26
5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	27
5.6. POBLACIÓN Y LAS MUESTRAS	28
5.6.1. Población del estudio.....	28



5.6.2. Muestras del estudio.....	28
5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO.....	29
5.7.1. Técnicas.....	29
5.7.2. Instrumentos.....	29
5.8. VALIDEZ Y LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.....	29
5.8.1. Validación.....	30
5.8.2. Confiabilidades.....	31
5.9. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	32
CAPÍTULO VI.....	35
RESULTADO Y DISCUSIONES.....	35
6.1. PRESENTACIONES SOBRE EL RESULTADO.....	35
6.1.1. Resultados En Pruebas De Normalidades Sobre El Dato.....	35
6.1.2. Relación centrada al propósito principal del trabajo.....	36
6.1.3 Determinación del Propósito Especifico uno del Estudio.....	39
6.1.4 Determinación de una relacion sobre la decisión tomada y su productividad de la organización.....	42
6.1.5 Motivaciones laborales y su relacion con las productividades institucionales. La Bivariacion sobre estos dos elementos.....	45
6.2. DISCUSIONES SOBRE EL RESULTADO.....	48
CONCLUSIONES.....	50
SUGERENCIA.....	52
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	53
ANEXOS.....	57



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadros de las Operacionalizaciones en las Variables.....	24
Tabla 2 Escalas Interpretativas mediante el Coeficiente de Cronbach's.....	31
Tabla 3 Pruebas en Shapiros - Wilk sobre el trabajo de muestra	35
Tabla 4 Distribuciones Bivariados sobre el Clima Organizacional y Productividades Institucionales	36
Tabla 5 Correlaciones, de observación uno y observación dos	37
Tabla 6 Distribuciones Bivariados de comunicaciones interpersonales y productividades institucionales	39
Tabla 7 Correlaciones de comunicaciones interpersonales y productividades institucionales	40
Tabla 8 Distribuciones Bivariados de Toma de Decisiones y Productividades Institucionales.....	42
Tabla 9 Correlaciones sobre las Toma de Decisiones y Productividades Institucionales.....	43
Tabla 10 Distribuciones Bivariados de Motivaciones Laborales y las Productividades Institucionales	45
Tabla 12 Correlaciones de Motivaciones Laborales y las Productividades Institucionales.....	46



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	diseño en sus pruebas t.c	34
Figura 2	Diseños De Pruebas Tc - Hg	38
Figura 3	Diseños De Prueba Tc - He1	41
Figura 4	Diseños En Pruebas Tc - He2.....	44
Figura 5	Diseños En Pruebas T. C. - He3.....	47



RESUMEN

Mediante este presente tema del estudio: " **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMINACA**".

Interrogante principal: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la productividad institucional en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023? En tales sentidos se determina como el objetivo concreto fue la determinación de una relacion sobre el clima organizacional y la productividad institucional en los trabajadores del municipio distrital de caminaca. El clima organizacional se relaciona de forma directa y significativa con la productividad institucional en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023. El método aplicado fue cuantitativo, deductivo en base a los tipos básicos del estudio y un diseño que se aplica y es no experimental. Las producciones laborales por parte de funcionarios públicos de esta entidad de caminaca han logrado darnos el siguiente resultado. Conclusión: La evaluación sobre las observaciones del clima organizacional y con productividad institucional tiene una relacion de 91 % de relacion positiva en la entidad de caminaca, 2023.

Palabras clave: Clima organizacional y productividad institucional.



ABSTRACT

Through this present topic of the study: "ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH THE INSTITUTIONAL PRODUCTIVITY OF WORKERS IN THE DISTRICT MUNICIPALITY OF CAMINACA." General question: What is the relationship between the organizational climate and employee performance in the Caminaca district in 2023? The main objective of the study is to determine the relationship between the organizational climate and the organizational performance of employees in the Caminaca district. The main hypothesis of this study is that there is a direct and significant relationship between organizational climate and organizational performance. effective. Quantitative and deductive methods, basic types of research, evaluation, non-experimental design. Labor productivity of civil servants in Naga region. They offer results. Conclusion: The evaluation between the variables of the organizational environment and institutional effectiveness in the city of Caminaca in 2023 is approximately 91%.

Keywords: Organizational climate and institutional productivity



INTRODUCCIÓN

El estudio redactado se ha finalizado y tiene nombre. CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO DEL DISTRITO DE CAMINACA, "2023". En mención a los objetivos se establecen en función de la relación existente sobre los climas organizacionales y las productividades de los trabajadores en el pueblo de Caminaca hasta 2023. Me gustaría enfatizar que este estudio es necesario para lograr el objetivo pretendido de medir el grado de relaciones sobre las observaciones, por la redacción de esta investigación consta en los capítulos de seis.

El capítulo I está dedicado al planteamiento de los problemas, el diseño de las investigaciones y la justificación.

Capítulo II. Según a las tareas asignadas, determinamos tareas generales y tareas específicas.

Capítulo III. Base teórica. Aquí presentamos el contexto del estudio, los antecedentes teóricos y finalmente el marco conceptual.

Capítulo IV. Las suposiciones se distribuyen en una hipótesis general y lo más concreto, en seguida las observaciones y el proceso de operar las observaciones.



Capítulo V Proceso metodológico en el trabajo científica. Para comenzar, es necesario considerar los temas de investigación, los métodos de investigación, los tipos de investigación, en el grado de estudio, el diseño del trabajo, las comunidades de investigación y los muestreos. El método y las "técnicas de recolectar los datos" en donde se distribuyen aquí en uno y dos: método y estrategias. Las confiabilidades y validaciones que se dan en los instrumentos y son las cuestiones primordiales que requiere el estudio, introducción de los datos numéricos y posibles planificaciones sobre la prueba de suposiciones.

Capítulo VI. En tanto el aspecto administrativo, incluyendo programas, presupuestales e finanzas, los estudios siguen una estructura, la referencia, acciones, apéndice, matriz sobre la coherencia, instrumentos del trabajo, validaciones en los instrumentos; lo mencionado anteriormente se encuentra dentro de este trabajo elaborado de forma ordenada e implementada sobre las correcciones.

culminando, que el trabajo ha finalizado con una conclusion, la recomendación del caso, la bibliografía, matrices en las referencias cruzadas, las técnicas del trabajo, opiniones de los especialistas y las evidencias y su significativa utilizada en el trabajo.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En mención a Gómez (2013), los planteamientos de los problemas se enfocan en describir una realidad que emana de la sociedad y es denominado el problema y una palabra que da miedo. lo enunciado de la pregunta aportará más consistencia a la denominación de los proyectos que se han desarrollado e incluso se posó el nombre de las observaciones propias que se podrán derivar en las interrogantes generales.

Los organismos que pertenecen a nivel internacional, es decir que se enfoca en la problemática del ámbito laboral y sus respectivos climas organizacionales que tiene factores primordiales y que demuestran un rol muy necesario; lo cual ha visto obstaculizaciones, los ejemplos, como las pandemias del covid – 19 que empezó desde la ciudad de china al finalizar el año 2019 y la cual desato un temor en el año 2020 y se expandieron de forma acelerada en todos los países.

La realidad es mediante su entorno de su organización y las producciones se miden sobre las escalas de balance de las empresas de nombre y desafían a la sociedad., como lo evidencian una serie de



restricciones como el cierre de fronteras y otras restricciones; Pero no acaba ahí: las consecuencias negativas inmediatas se extienden a nivel nacional, regional y local. Se ha restablecido el entorno organizativo y el nivel de funcionamiento anteriores; se puede expresar que un ambiente emocionalmente se convive en las entidades estatales y particulares y se relacionaron con el factor endógenas y la exageración. Se puede mencionar que el entorno de una organización influyera instantáneamente en los procesos y desarrollos de cumplir con las funciones asignadas por las organizaciones. En otras palabras, se puede interpretar como una percepción de descubrir los talentos que tiene el personal de la entidad que trabaja, lo que a su vez influye en sus acciones.

Para las agencias estatales, ya sean agencias de gobierno regional, agencias de gobierno local, etc., las administraciones públicas se están empeorando mucho más, los sistemas encargados de las gestiones, no es de ninguna manera perfecto, la cual es impedido por los problemas existentes. cuestión grave e importante, los ejemplos, los ambientes de las organizaciones no sería lo ideal, existen muchos casos que afectan la libre comunicación afectiva con los trabajadores, los otros factores que también afecta sobre el canal de comunicaciones y no podría faltar la comunicación con las comunidades locales y tampoco se podría ignorar el conocimiento limitado de los colaboradores que cumplen con su actividad de tareas asignadas dentro de la instalación.

El desarrollo empresarial necesita concretar la decisión tomada efectivamente para la contribución sobre los desarrollos de integral en la sociedad. Todo será posible, los acuerdos tomados sobre los cargos que



ocupan se toman en base a la confianza y cada acción se realiza con responsabilidad personal. El equipo también debe tener expectativas sobre la finalización de las tareas y no debe perder de vista el objetivo de ser productivo en su horario de trabajo. A la hora de motivar a los empleados en organismos públicos como los ayuntamientos, es necesario utilizar un espíritu de los equipos, los empleados deben demostrar cualidades de un líder para no confiarnos en las persuasiones cuando sea necesario. Atenderemos de forma ordenada a los beneficiarios, cuando se dan las molestias de una visita local. Aumentar las eficiencias y la productividad también es importante, son factores que se priorizan en las entidades.

En el contexto de las productividades de una organización, las productividades organizacionales son sumamente esenciales y que posteriormente se concrete, debemos de seguir algunos procedimientos: el crecimiento en las competencias sobre los trabajadores se enfoca en lugar del trabajo, el cumplimiento obligatorio con las actividades designadas. misión. actividad y alcanzar objetivos es importante; Sin estas medidas, los organismos públicos no podrán prestar el servicio adecuado.

Cabe mencionar algunos temas más discutidos en las entidades públicas que han causado el mal y peor momento de los agentes municipales; en donde mencionamos el deterioro de los ambientes de trabajo muy desagradables, las implementaciones de una política salarial que el gobierno de la ciudad debe poner en práctica y para luego dar recompensas a los trabajadores, implementación con las nuevas tecnologías y las emisoras de comunicación del Estado hoy para promover. la cultura del pensamiento digital. Finalmente, se puede afirmar que los

propósitos de aquellos estudios han determinado la magnitud de las relaciones sobre las observaciones ser un estudio realizado frente a la problemática emana de la sociedad.

1.2. FORMULACIONES SOBRE LOS PROBLEMAS

1.1.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la productividad institucional en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023?

1.1.2. Problema Específica

¿Cómo se relaciona las comunicaciones interpersonales con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023?

¿Cómo se relaciona la toma de decisiones con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023?

¿Cómo se relaciona las motivaciones laborales con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023?

1.3. JUSTIFICACIONES SOBRE EL ESTUDIO

Primeramente, fue importante definir a profundidad el propósito de este trabajo: determinar esencialmente en las conexiones que surgen a partir de un entorno de una comunidad u organización y su efectividad en la institución del personal organizacional que ocupa ese cargo. Una vez cuantificada esta relación, se puede visualizar el impacto del entorno organizacional en el desempeño organizacional; Esto demuestra la relevancia del clima organizacional en el lugar del trabajo.



Seguidamente, definimos los propósitos sobre el trabajo: conociendo esto, estudio realizado con mucha responsabilidad, estaremos en condiciones de hacer algunas recomendaciones para mejorar la organización del trabajo de protección ambiental en las unidades de gobierno local, sus funcionarios y empleados; Como resultado, se interpondrá algunas mejoras en los niveles de producción en la organización, el proveedor de un servicio que atiende a los beneficiarios de una localidad llamado como distrito de caminaca.



CAPITULO II

OBJETIVO

2.1. OBJETIVOS GENERALES

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la productividad institucional de los trabajadores en la municipalidad distrital de Caminaca, en el año 2023.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICAS

Determinar la relación sobre las comunicaciones interpersonales con las productividades institucionales en los empleados del Municipio Distrital de Caminaca 2023.

Determinar la relación sobre la toma de decisiones con las productividades institucionales en los empleados del Municipio del Distrito de Caminaca. 2023.

Determinar la relación sobre las motivaciones laborales con las productividades institucionales en los trabajadores del Municipio Distrital de Caminaca, 2023.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICOS REFERENCIALES

Como se sabe, según Gómez (2012), toda ciencia se compone de dos elementos principales: teoría y las metodologías empleadas en los estudios. De acuerdo, para realizar un trabajo, de forma independiente sobre un lugar de la ciencia, se requieren conocimientos, es decir, teorías que explican con mayor claridad y detalle el campo de los fenómenos en estudio.

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Como en el caso de Arias (2020), en dar el primer paso es muy necesario tener en cuenta la hora de redactar un artículo basado en la ciencia y mirar el contexto existente, y la vez se pueden expresar otros trabajos iguales al estudio de mi persona, nos debemos de aprender los temas y teorías en un campo. determinado. Categorías en los interesados De hecho, la selección de literatura nos retroalimenta por muchos años y sobre todo en los alumnos que a menudo se frustraron y pierden interés para encontrar la solución en ningún estudio o tienen demasiados trabajos y no tienen el interés de decidir qué es lo más adecuado sobre un asunto en particular. Se puede precisar que es muy necesario y útil los procesos de adquirir



algún conocimiento que sea invaluablemente. Las informaciones son adicionales que sirve en aportar fundamentos teóricos, aclarar dudas y desarrollar métodos de investigación. A lo largo del procedimiento, las informaciones también pueden ayudar a mejorar y dar fortalecimiento en la base de la investigación.

3.1.1. Antecedentes niveles internacionales

Mediante este proceso veremos información general sobre el tema de investigación.

Según González y Palomino (2021) las Climas organizacionales y tienen la conexión sobre las calidades de los servicios en un ambiente tributario en Chiclayanos. En tanto, en cuanto a su objetivo será la determinación de una conexión sobre los climas organizacionales y sus calidades de servicios en los ambientes tributarios de la provincia Chiclayana. En la redacción utilizó métodos cuantitativos y con el respectivo diseño sobre los estudios que fueron no experimentales. En sus conclusiones, lo expresa una relacion que existe en sus observaciones plateadas en su tesis que cuyo tema es el clima de una organización y su calidad de servicio que emplea.

Roncal (2022) en su estudio define como se relaciona la zona de trabajo con sus servicios de calidad que practica la entidad sobre el servicio compartidos. EIRL Maldito. El propósito de este estudio fue determinando las relaciones que puede existir sobre sus observaciones de la zona del trabajo y las prácticas de un servicio con calidad general. Las metodologías consideradas en este estudio son de tipo descriptivo y la vez es transversal. Sin más que ampliar se llegó a resultado y esto indica que hay una relacion



sobre las observaciones del estudio en donde la correlación es positivamente moderada.

Según Medina (2022) mediante este estudio denominado como clima organizacional y la observación de sobre las calidades de atención en el centro de salud perteneciente al hospital de la ciudad Tacna. Daniel Alcides Carrión. En la cual también se busca comprobar la relacion que existe entre estas dos observaciones del estudio. Las estrategias dentro del estudio se tiene una consideración de enfoque cuantitativo basándose a varios pensamientos y tipo del trabajo es analítico. En tanto después de un estudio amplio llego a una conclusion que si hubo una existencia de forma directa y poco aceptable sobre estas observaciones.

Como lo informan Ortiz y Coronell (2019) estos dos investigadores han estudiado sobre este tema de unos climas en la organización y desempeños en los que laboran en los centros de hospital. En estudio se tiene una consideración de un amplio análisis en las observaciones y se empleó las metodologías en este estudio y cuyas estrategias es en base a los enfoques cuantitativos, tipo del trabajo es aplicada y con un nivel del trabajo relacional. Estos temas fueron principales en el estudio y por el cual se comprobó una relacion entre estas observaciones del estudio.

3.1.2. Antecedentes de niveles nacionales

mediante un estudio realizado por Inga y Moreno (2019) tarabajo titulado como los impactos de un clima dentro de la organización y su desempeño de los trabajadores en su centro de labor del gobierno regional de madre de dios. En cuanto al proposito del estudio es afirmar sobre la relacion que puede existir sobre estas temas del estudios que son denominados con las



variables y las extrategias que se aplicaron en el estudio es del enfoque cuantitativo, descriptivo y con un nivel correlacion y estudio no experimentla. Ademas se llego a un resultado de que existe una relacion sobre estas observaciones y es de positiva moderada.

Neyra (2020) las Climas organizacionales son instrumentos mejorar la produccion en los centros educativos. El objetivo es estudiar el contorno organizacion de un ámbito de las gestiones educativos. En este campo las actividades son basados en métodos cuantitativamente y diseñado para no experimentar. También lo confirma que si se observan las frecuencias de las dos componentes del trabajo son consideradas un estudio totalmente completo en forma de un tesis.

García (2021) la tesis sobre la condicion en las acitvidades labotrales y sus calidades del servicio que prestan en zona de la region san martin y cuoyos propositos principales son las determinaciones que relacion que puede existir entre los componentes del estudio reliazado y tiene la aplicación de siguientes metodologias que son en base a diseño no experimental con metododo del enfoque basico y descriptivo. El estudio tiene la consideracion de un poblacion de 32 empleados y los resultados recogidos es que si se encuentra una relacion sobre estas dos elementos del estudio de estos dos autores de esta tesis.

mediante Alcedo en año (2020) Investigación titulada “Gobernanza de la entidad y la produccion del trbajdor en el centro hospilatario de Hoai Khanh”. En cuanto al proposito es la determinacion de una relacion de los elementos principales del estudio del centro hospilatario Hoai Khanh. En la tesis presentada se utiliza las metodologias o las estrategias que son

basadas en el estudio cuantitativo y de nivel básica correlacional a la vez se llega a una conclusión y se afirma la relación que existe sobre los elementos de la investigación es muy relevante en la gestión.

Desde el trabajo de Medina (2023), Nombre del tesis. Gestión de calidades y sus productividades realizados de los personales administrativos del centro hospitalario del Alfredo Mendoza de la región Tumbes. El propósito principal es determinar de los impactos de gestión en base a la calidad de producción del parte administrativo del centro hospitalario de la región Tumbes. Las estrategias aplicadas o trabajadas en este estudio es perteneciente al estudio cuantitativo aplicada y su nivel de correlación descriptiva. Se llegaron a las conclusiones sobre los elementos de investigación sobre los aspectos de este estudio y cual se expresa en sus resultados del estudio y indica que si existe una relación en los elementos considerados en esta tesis.

3.1.3. Antecedentes a nivel regional

Desde la perspectiva de Tacca (2023), en su trabajo de investigación denominado como el clima organizacional y su respectiva relación con los conocimientos de la institución educativa de la región Salvador de San Francisco de la región Puno. En cuanto a sus propósitos principales del ambiente de la organización sus resultados de conocimiento recibido en la institución educativa de Salvador de la región Puno. Las estrategias aplicadas en este estudio son del enfoque cuantitativo descriptivo y no se experimenta este estudio. En cuanto a los resultados obtenidos sobre los elementos del estudio es que si existe una relación posesivamente en estas variables.



De acuerdo a Huanca (2022), este artículo tiene como objetivo analizar los ambientes de la organización dentro de la producción de los trabajadores de la ciudad de Puno. En cuanto a su objetivo es la demostración de una relación sobre los componentes del estudio, es decir entre los climas de una organización y con la producción de los empleados en la ciudad de Puno. Además, en el estudio también se utilizaron métodos como: métodos cuantitativos, compensación laboral y diseño de investigación no experimentales. Finalizando sobre las confirmaciones de una relación sobre los elementos de investigación y resultó ser significativo

De acuerdo a los autores García y Pfennig (2022), en su estudio de un clima organizacional y su respectiva relación que puede existir con el desempeño de los trabajadores de una entidad dedicada en marketear sobre la parada que se encuentra en la ciudad de Arequipa. En cuanto su propósito del estudio es la determinación de una relación sobre los elementos del estudio. Además, el estudio trabajó con metodologías de cuantitativo – correlacional y a la vez el trabajo es no experimental. Estos autores llegaron a una conclusión y afirmaron que si existe una relación sobre las observaciones planteadas en el estudio y su relación es muy significativa.

Mediante los Pérez y Rivera (2015), en el trabajo redactado por estos autores con el título de un clima de una organización y su respectiva satisfacción de sus trabajadores de un instituto superior de la región amazónica. Además, su propósito es comprobar la relación que puede existir sobre estos componentes del estudio realizado y además en el estudio se aplicó un método descriptivo correlacional y su diseño es en

base de no experimentar. Entonces ha finalizado que si existió una relación de forma moderada en estos dos componentes.

En cuanto al conocimiento de Takuri (2023) su tema titulado como el clima de una organización y su eficiencia del centro de trabajo de las personas que laboran en la organización de masta- Juliaca. Su objetivo del trabajo busca la relación de estos elementos del estudio como es el clima de una organización con la producción de los trabajadores de una empresa y además este estudio emplea algunos métodos que podemos expresar en seguida un estudio no experimental con una base descriptivo y procesamientos de datos numéricos que es cuantitativo. En el estudio se llegó que si existe una relación sobre estos variables del estudio realizado.

3.2. MARCO TEÓRICO

En cuanto a Useche y Perozo (2019), estos autores expresan que el marco teórico es un grupo de suposiciones que se enfoca en las teorías que existen sobre las observaciones de un estudio, además estos componentes son muy necesario para plantear un problema de un trabajo y incluyamos las teorías más destacadas y que son muy importante para nuestro trabajo. Empezando por un planteamiento, recolección de datos, las medidas y los resultados adquiridos.

3.2.1. Clima organizacional

Sobre la definición de Inga (2022), de lo más concreto define que el clima de una organización se ve en los ambientes laborales. Donde se percibe en las personas que laboran dentro de una entidad ya sea pública o privada, además. Furnham y Goddstein, 1997. En cuanto el gobierno lo interpreta



como la psicología que parte con un enorme impactante dentro de un estado sólido, empezando por sus estructuras, jerarquías y la actitud que demuestran los directivos. Se define como una experiencia que obtiene la persona en su centro de trabajo y de cómo es su relación frente a los demás individuos.

Según Brunete. (2004) El entorno de la organización lo percibe mediante los lentes en los atributos organizacionales. Comprender el entorno de actividades fundamentales bajo los sistemas que tienen de los trabajadores que aceptan las funciones encomendadas dentro de la entidad. Las estructuraciones y los procedimientos organizativos son bastante grandes, las observaciones lo conforman los contornos que a su definición lo encuentran en cada dimensión de un trabajo investigado. Los contornos moldean al personal en una entidad, así se ve las influencias dentro de una organización creada por sus empleados.

La Nueva Gestión Pública

Según Brugue y Subirats (1996), los surgimientos sobre las gestiones públicas—o managerialismo— supone algunas diferencias fundamentales respecto de las reformaciones de una administración pasada. El liderazgo es asumido por los gobiernos de turno y comprenden las teorías con respecto a los programas y además aplican las nuevas estrategias que puede dar una solución a los gastos recortados en los gobiernos pasados y por ineptitud se llegó al fracaso. En algunos sitios se tiene el principio de emplear unas técnicas dentro de la gestión estatal, en las épocas antiguas las gestiones estatales no eran tan eficientes como de la época actual (NPA) pretendemos sustituir los modelos tradicionales. Como ahora, como

parte de sus esfuerzos para realizar una reforma en las entidades públicas que pretende transformar a los sectores de gobierno con enfoque a la sociedad.

Motivación Humana

Según Chiavenato (2011): es importante entender las actitudes que se perciben en el ser humano como los motivos de ese comportamiento. Las definiciones se motivan utilizando algunos sentidos diferenciación. En concreto, la motivación se impulsa, hace que un individuo actúe en una manera determinante, se puede indicar, que ocasiona un comportamiento determinado. Las necesidades sobre la acción se deben a la causada de unos estímulos externos de un entorno o como resultado en el procedimiento de pensamiento en cuanto al ser humano. Los aspectos de una motivación se relacionan con los sistemas cognitivos de las personas. Las convicciones de los seres humanos tienen de pleno conocimiento de ellos mismos y lo que los rodea. En cuanto a los sistemas cognitivos de las personas es basado a los principios que tiene cada individuo y mucho dependerá de las grandes medidas de un entorno socialmente y físicamente enfocándose en las estructuras fisiológicas y a las necesidades con una experiencia previamente. Todas las acciones son guiadas de acuerdo a las percepciones de un sentimiento, pensamiento y crecimiento.

Influencia De La Motivación Humana

El idealista Chiavenato (2011), en el parte teórico motivacional se intentará dar explicaciones sobre la actitud humana. Las gestiones científicas se basan por conceptos en la economía homogénea, mediante las actitudes de las personas se han motivado con algunos incentivos y la

cual indicamos como los aumentos salariales, obsequios, reconocimientos. En cuanto se enfoca a una gestión clasista y siguiendo líneas de una estrada teoría.

Eficiencia Y Eficacia

Desde el pensamiento de Chiavenato (2001), toda actividad empresarial necesita ser considerada simultáneamente en cuanto a sus eficiencias y alas eficacias. Las eficiencias son medidas estandarizadas en dar mantenimiento a las respuestas y la eficacia es la medida estándar de la utilización de recursos en un proceso. En términos económicos, la eficiencia de una empresa se refiere a su capacidad para satisfacer las necesidades sociales mediante el suministro de productos (bienes o servicios), mientras que la eficiencia de las relaciones técnicas se refiere a su fuerza y productividad. Según este punto de vista, las eficiencias se relacionan sobre los beneficios de un costo.

3.2.2. La productividad

Arcaya y Mamani (2019) la Existencia de varias concepciones en la producción. Según Serpoles del año 2002, las producciones es una medida de la eficiencia de la gestión de recurso en las producciones especificas basadas en los cronogramas determinados y al mismo tiempo mantener unas estandarizaciones las calidades especificadas. mediante (Gio Castillo, 2001), la cual es significativa sobre las producciones individuales entre la utilización de un recurso para las actividades productivas.

Según Alimón (2011), las productividades de los resultados de la actividad: las producciones de una actividad, trabajo realizado y obteniendo altas rentabilidades de producción para la organización. el esfuerzo



realizado por el personal aumenta la producción y esto se comprende cómo obtener mayor producción con menores recursos y en menores tiempos.

Por otro lado, Niebel (2001) sostiene las producciones con mayores significativas de producción dentro de una actividad y sobre todo en tu horario laboral. El capital humano está basado en crecimiento de la producción y en donde son capitales primordiales y muy valioso para la entidad.

En cuanto Quispe (2013) las producciones lo definen como las conexiones creadas y logradas mediante los procedimientos sistemáticos que tiene las producciones de un bien o servicio. En cuanto al recurso para la recolección, se expresa, el recurso, utilizados eficientemente (las obras, dinero, reliquias, instrumentos). producción de productos y prestación de un servicio. Las relaciones sobre el resultado obtenido y la relación entre los recursos utilizados para alcanzarlos, así como su forma de presentación y en general.

$$n = \text{Salida/Entrada} = \text{Salida/Recurso}$$

Selección De Personal

En cuanto a Chiavenato (2000) Las selecciones son basada en filtraciones que permite la introducción de personas específicas en la organización y las presentaciones son basadas a las caracterizaciones que desea la entidad, algunas popularidades de la antigua época la selección del personal eran por el esfuerzo que realizaba el trabajador. Las terminaciones eran para ampliar el reclutamiento y esto implica elegir bien al personal o al mejor postor para esta área y que se adapta al puesto requerido por la organización, con el objetivo de mantener y mejorar la



eficiencia, la productividad y el desempeño del personal. De la organización. En el caso de las organizaciones, el factor importante es la inteligencia de la organización y la elección basada en la persistencia o el enriquecimiento.

Desarrollo De Personas

Según Chiavenato (2000) el desafío de los tiempos modernos es el aprendizaje y el desarrollo. Se han analizado las diferencias entre ellos. Los crecimientos de las personas son relacionados con su principio de educación y sus orientaciones a futura es relacionada a los conocimientos. El objetivo de la formación es garantizar que los participantes comprendan las actividades de desarrollo personal relacionadas con la profundidad en los trabajadores y las formaciones de caracteres y la mejora de las habilidades: comprender, interpretar el conocimiento y repetir y registrar eventos y hechos que relacionan con las informaciones y sobre la actitud. Estas son habilidades que motivan. El crecimiento se enfoca al desarrollo del ser humano, los proyectos se basan en futuro, relativas a la posición.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

Según Monge (2011), las importancias se definen con precisión sobre el concepto del estudio que será clave y la ambigüedad terminológica que puede llevar una interpretación que puede ser observada y medida.

3.3.1. Calidad

Sánchez (2018) las naturalezas sobre la calidad son en base a los propósitos o elementos identificados y sus necesidades de alcanzar el propósito subyacentemente. Es una propiedad o caracterización que

inherentemente a cualquiera de las cosas, productos y un propósito que permitirá para comparar con alguna clase.

3.3.2. Comunicación interpersonal

Los procesos son los que intercambian los sentimientos de los seres humanos y se informa mediante el mensaje y son expresados verbalmente y no verbalmente. Se consideran los elementos básicos de las relaciones interpersonales.

3.3.3. Toma de decisiones

Se basa en la habilidad de los tomadores de una decisión se desarrollan a través de un proceso sistemático que eligen sobre algunas decisiones que son basadas sobre los pensamientos que dan unas informaciones específicas.

Mencionamos que las personas son un conjunto que toman decisiones en este procedimiento, en tanto la elección de diferentes alternativas. Las activaciones de los procesos se resolverán en base al conflicto o situación, según lo requiera un pensamiento.

3.3.4. Motivación laboral

Las motivaciones en el centro de laboral es un procedimiento mediante el cual los individuos, toman las acciones concretas, el crecimiento de una habilidad les permiten lograr las metas específicas que satisface una necesidad o alcanza una expectativa.

Cuando se trata de la motivación laboral, se puede observar que es la energía vital que liberan los empleados que realizan muy bien sus tareas. Cuando se trata de otros factores que pueden verse influenciados tanto



externa como internamente, la cual se denomina como una acción del personal que esta siendo motivada y su valoran de sus esfuerzos.

3.3.5. Productividad organizacional

Puedo indicar que evaluar el desempeño dentro de la entidad se debe utilizar algunos métodos que sea más factible y así basándose en la fórmula:

$$\text{Productividad} = (\text{bienes o servicios producidos}) / (\text{recursos utilizados})$$

O bien, una empresa se considera eficientemente y puede optimizarse la utilización de los bienes.

3.3.6. Factores asociados a las productividades

El capital humano es uno de los muchos factores que afectan la productividad. Las motivaciones tienen un sentimiento único de satisfacer al trabajador cuando se toman las decisiones correctas sobre los conflictos de las culturas de recompensa. Las producciones dentro la organización tiene una referencia a los sistemas de operación que realiza la entidad y de acuerdo a esto se tomarían las decisiones de colaborar con los trabajadores de la entidad.

3.3.7. TIC

Una información basada sobre una tecnología conteniendo la información necesaria y una comunicación adecuada a esto se lo denomina TIC. Estos instrumentos son necesarios para tener una información adecuada a los programas que son el beneficio de los más necesitados y además se toma en cuenta que esta herramienta facilita la mayor producción de las informaciones que innovan.



3.3.8. Eficiencia

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) las capacidades de alcanzar una respuesta deseada y esperado. Las definiciones es una parte de las capacidades que se puede alcanzar un resultado. El criterio de aplicar las tecnologías sobre los estudios que demuestren una capacidad de eficacia y esta estrechada mente en alcanzar los propósitos.

3.3.9. Eficacia

Sánchez, Reyes y Mejía (2018) se basa en realizar un trabajo de forma voluntarioso y que se compruebe el recorte del tiempo y una solución adecuada y correcta con la finalidad de alcanzar el propósito.



CAPITULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERALES

El clima organizacional se relaciona de forma directa y significativa con la productividad institucional en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Las comunicaciones interpersonales se relacionan de forma directa y significativa con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023.

La toma de decisiones se relaciona de forma directa y significativa con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023.

Las motivaciones laborales se relacionan de forma directa y significativa con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023.



4.3. VARIABLE

Según Useche. (2019) los aspectos que se caracterizan son de acuerdo a las causas y fenómenos que pueden ser tomado en formas distintas en el transcurso del tiempo y se puede concretizar dando algunas mediciones y observaciones sobre el estudio realizado.

observación 1: Clima organizacional

observación 2: Productividad institucional

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Basándose sobre el trabajo de Ramírez (2001), señalan una manera más sencilla de presentar a las observaciones del trabajo aplicado y sobre la economía estable que influye en la entidad. En el caso de la concentración de sustancias, la densidad depende del tipo de sustancia, las edades y los pesos de las personas. En contextos sociales estables, sobre las observaciones del estudio cualitativamente y se encarga de estudiarse las categorías a las que suelen pertenecer. En donde se va centrando en el crecimiento de los instrumentos que permiten las intervenciones de forma indirecta sobre los enlazamientos.

Tabla 1

Cuadros de las Operacionalizaciones en las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	ESCALA
observación: CLIMA ORGANIZACIONAL	Comunicaciones interpersonales	-Relaciones interpersonales	a) Nunca b) A veces	1 2
		-Canal de de comunicaciones	c) Casi siempre d) Siempre	3 4
		-Mensaje a la comunidad		
		-Conocimiento intelectual persona		
	Tomar decisiones	-Decisión en el lugar	a) Nunca	1
		-Responsabilidades	b) A veces	2
		-Exigencia en el lugar	c) Casi siempre	3
		-Horas en el trabajo	d) Siempre	4
	Motivaciones laborales	-Trabajos mediante los equipos	a) Nunca b) A veces	1 2
		-Persuasión	c) Casi siempre	3
		-Eficiencia	d) Siempre	4
		-Eficacia		
observación: 2 PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL	Productividades organizacionales	-Desarrollamiento de una habilidad	a) Nunca b) A veces	1 2
		-Calidades en el empleo	c) Casi siempre d) Siempre	3 4
		-Cumplir con tu tarea		
		-Cumplir con tus metas		
	Características de las productividades	-Alineaciones del objetivo	a) Nunca b) A veces	1 2
		-Producción holístico	c) Casi siempre	3
		-Producción sistematizada	d) Siempre	4
		-Reclutamiento del empleador		
	Factor asociado	-Área saludable	a) Nunca	1
		-Políticas salariales	b) A veces	2
		-Aplicación de TIC.	c) Casi siempre	3
		-Culturas de mentalidades digitales	d) Siempre	4

Nota. Planteamiento de cuadro operativo.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO EN LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LAS INVESTIGACIONES

En cuanto a metodología del trabajo y además los procedimientos sistemáticos se basan a la disciplina de controlar se define mediante las metodologías de forma deductivamente e inductivamente. El proceso de inductivo se asocia con el trabajo que tiene la consideración cualitativa, mientras el proceso que se basa en deducción se asocia con el estudio encargado de analizar los datos numéricos.

En este trabajo se utilizarán solo en métodos cuantitativos y además las informaciones de una recolectada se centra en una medición objetivamente de estas observaciones del trabajo, seguido en una profundidad de evaluaciones estadísticos según lo que indique los datos numéricos recolectados sobre el cuestionario; en cuanto a procesamiento es estadísticamente.

5.2. MÉTODO(S) APLICADO EN LAS INVESTIGACIONES

Se concretiza, esta redacción y adapta algunos bienes de enfoque deducción donde simplemente es un trabajo cuantificado. Es más, usted



debe enfocarse en los procedimientos científicos. Al considerar las importancias de un trabajo eficiente basado en ciencia de un campo de economía y las gestiones, podemos concluir que una decisión que se toman frente a las personas que emplean un juego muy necesario para el incremento de habilidades dentro los seres humanos.

Estas situaciones demuestran las diversidades que tiene los estudios y lo utilizan con algunas metodologías. Por lo tanto, la realización de un trabajo científico se va centrando cada vez en el propósito central, las suposiciones que tiene el trabajo, después están verificando dichas suposiciones donde lo están extrayendo conceptos finales relevantes en la investigación.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tipo del estudio empleado es: aplicada

En esta tesis se aplicó una estrategia del estudio aplicada por cual se recaba la información y para luego emplear estos conocimientos en la práctica y así dar una respuesta positiva al frente de la problemática actual.

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

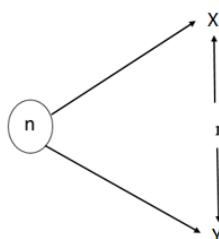
En el trabajo elaborado tiene la estrategia de nivel correlacional.

Las investigaciones correlacionales se diferencian sobre las investigaciones descriptivas que al principio se basa en un estudio descriptivamente que se centra sobre las mediciones sobre las observaciones. El estudio tiene la consideración de un nivel correlacional sobre sus elementos.

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En esta etapa utilizamos las estrategias de un trabajo que no se pondrá en práctica y solo daremos una amplia discreción de los acontecimientos o hechos que se van encontrar en el trascurso del estudio finalizado. La cual se realizará una amplia critica según a los resultados encontrados y se podrá analizar con otros estudios similares a este tema que ha estudiado sobre los problemas de una entidad que puedes estar pasa do factura.

Este trabajo realizado tiene las estrategias de un estudio se no se pondrá en práctica si no será un aporte más para el conocimiento científico. El tema es que se trabaja con diseño no experimental, y además se busca si realmente existe una relacion y por el cual solo se recolecta por única vez los datos. En el trabajo se aplica el diseño no experimental sobre estas observaciones en donde busca examinar el nivel de relacion que existe en este estudio. Observación uno perteneciente a clima de la organización y como observación dos se tiene la producción de la entidad pública de la ciudad de caminaca.



Donde

n = Personal de caminaca

X = Clima organizacional

Y = Productividad institucional

r = Relación



5.6. POBLACIÓN Y LAS MUESTRAS

Según Quesada (2010), el grupo de las organizaciones tiene patrimonios bien interesantes como los individuos, materiales y objetivos. Las informaciones se transmiten mediante los fenómenos del trabajo. La población tiene referencia de que son un grupo componentes la cual se caracterizan. Mediante los elementos se coleccionan y toman una representación sobre los experimentos científicos.

5.6.1. Población del estudio

Mediante el Gamarra, Wong y Rivera (2015), los individuos son parte de un conjunto de poblaciones y en donde explican como un objetivo de un universo y utilizamos diferentes sentimientos y se hace la referencia a cualquiera de los componentes, organización es donde manifiesta con las observaciones de la organización. El experimento de las mediciones sobre las entidades que se consideran como un elemento del estudio. En este trabajo tiene la consideración de un grupo de individuos de 30 funcionarios que colaboran dentro de la entidad.

5.6.2. Muestras del estudio

De acuerdo a Pino (2007), en primero se tiene en consideración al elementó total de la población de la entidad donde se lleva el estudio. Entonces podemos explicar que la muestra es considerar en el estudio solo una parte de los trabajadores de este estudio. Pero en este trabajo se considera toda la población porque es un pequeño número de empleados de la entidad de caminaca.



5.7. TÉCNICA E INSTRUMENTO

Mediante el Useche (2019), en esta parte del estudio se expresa como un procedimiento de mediciones sobre las dos observaciones de este trabajo. Así también el estudio cuenta o se requiere algunas técnicas como las pruebas, entrevistas, análisis, las observaciones, documentos, libros, revistas. Pero debemos enfocarnos en alcanzar los objetivos con los datos reales de la investigación y comprobar si realmente se logra alcanzar el tema principal.

5.7.1. Técnicas

En este presente trabajo se aplica la técnica de una encuesta. Los estudios sociales se pueden utilizar en estudios cuantitativos y este tipo de estudios se necesita recoger los datos necesarios para alcanzar el objetivo común del estudio. Las interrogantes son diseñadas mediante a las observaciones y seguida por las dimensiones – indicadores.

5.7.2. Instrumentos

En cuanto a este tema es diseñada según a los cuestionarios y basada en las observaciones del estudio. Para este trabajo nos basamos en primer lugar a nuestro primer tema en investigar.

5.8. VALIDEZ Y LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

En cuanto a Vara (2008), utilizar un test, cuestionarios u otros instrumentos para comprobar antes de validar la fiabilidad es un acto de ingenuidad imperdonable.

5.8.1. Validación

Desde la perspectiva de Useche (2019) afirma que las validaciones en un instrumento hacen la referencia a los niveles de mediciones que se realiza bajo los instrumentos y ajusta a los propósitos y desempeño declarados.

Los juicios de los especialistas en el coeficiente de validaciones.

Aprobación CV > 75 por ciento = 0.75

Desaprobación CV < 75 por ciento = 0.75

$$C.V = \frac{PT}{50} \times 100$$

C.V = coeficiente de verificación

P.T = Puntuación total de la encuesta

En cuanto sea válido este trabajo, se necesita la aprobación de especialistas.

Tabla 2

Porcentaje de Validación de los Especialistas

TOTAL, DE PUNTOS DATOS POR LOS ESPECIALISTAS		
1	40	80
2	38	76
3	42	94

Nota: formato de evaluación de especialista.

El especialista da calificaciones de acuerdo a los órdenes: el primer lugar fue calificado por el 80%, el segundo lugar fue calificado por el 76% y el tercer lugar fue calificado por el 94%. Donde se percibe los valores que tiene la superioridad en un 75%. Es así, que las interrogantes serán utilizadas para recabar los datos que se considera confiable.

5.8.2. Confiabilidades

Useche, Artigas y Perrozo (2019) en cuanto a las fiabilidades del instrumento se hacen la referencia a niveles de las aplicaciones repetidas de un instrumento a la misma fuente de información bajo las mismas condiciones producen los mismos resultados, es decir, el instrumento niega la sensibilidad a cambios o fluctuaciones.

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

α = Coeficiente alfa de Cronbach

K = elemento dato en números.

\sum = volumen

S_i^2 = distribución de los componentes

S_t^2 = Desviaciones en la puntuación total de la asignatura

Tabla 3

Escalas Interpretativas mediante el Coeficiente de Cronbach's

Excluyente	Poco fiables	Regularmente - fiable	Buena/ fiabilidad	Muy Buena - fiabilidad
0	0.01 a 0.10	0.11 a 0.20	0.21 a 0.50	0.51 a 1.00

fiabilidad en la observación N° 1.

Estadísticamente fiable	
Alfa de Cronbach	N° de los elementos
0.853	12

Se encontró que el coeficiente @ de Cronbach's ($\alpha = 0,853$) en cuanto a las interrogantes de la observación uno y era altamente confiables o estaba dentro de los rangos interpretable en 0,51 a 1.00.

fiabilidad en la observación dos

Estadísticamente fiable	
Alfa de Cronbach's	N° de elementos
0,816	12

De manera similar a casos pasados, en cuanto a los coeficientes de un alfa de Cronbach's $\alpha = 0,816$ es para el interrogante de productividades Institucionales resultó ser muy confiables y osciló entre 0,51 y 1,00 en las escalas de calificación.

5.9. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Según Pino (2007), en tanto las comprobaciones de una suposición es basada sus caracterizaciones de su robustez que sea por su solidez, y la confianza en la evidencia es más exploratoria que exploratoria. Los científicos realizan pruebas para ver si un espécimen es real o falso. Para revisar un artículo, se le pide al investigador que escriba una reseña positivamente o negativamente.

Formula. Correlación simple de Pearson.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

La escala de rango es de acuerdo al coeficiente correlaciones se dan a continuación:

Correlaciones perfectas mediante el $R = 1$ $r = -1$

- a) $r = 0$ no está correlacionado
- b) $0 < r < 0,20$ no es significativo
- c) $0,20 \leq r < 0,40$ relaciones insignificante

d) $0,40 \leq r < 0,70$ relaciones significativa

d) $0,70 \leq r < 1,0$ relación altamente significativas

Determinación del coeficiente.

Exactamente. En cuanto a la información porcentual de las observaciones uno y dos son médelos etiquetados con un R^2 . Estas utilizaciones tendrán la función de medir los porcentajes que arrojen los datos reflejados y se ajuste de acuerdo a la realidad. Como coeficiente se tiene $R^2 > 75$ por ciento, este dato será muy significativo y $R^2 < 45$ será un dato no significativo. En donde el $0 < R^2 < 01$.

Comprobación de hipótesis significativa.

a) Planteamiento en la hipótesis principal.

Ho: No, en 2023 en el pueblo de caminaca, existirá la relación directamente y significativamente entre el clima organizacional y el desempeño institucional de los empleados.

Ha: Si, Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño organizacional. empleados en el área de Caminacas en 2023.

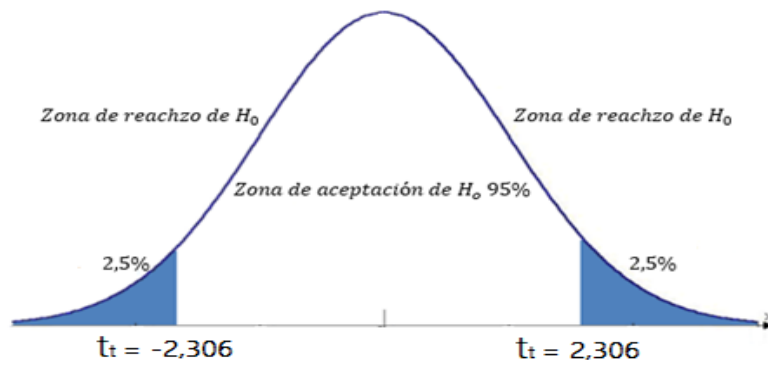
b) Significativa en el nivel.

$\alpha = 0,05$ permisibilidad de error

$t_t = 2,306$ grado de confianza

c) Comprobación de estadística.

$$t_c = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n-2}}}$$

d) Reglamento de la decisión.**Diseño en su prueba t_c** **Figura 1***Diseño en sus Pruebas T.C***e) Tomar las decisiones**

En cuanto si cumplen las siguientes relaciones de $t_c > t_t$ entonces rechazamos las hipótesis nulas o aceptamos la hipótesis alternativa.

CAPÍTULO VI

RESULTADO Y DISCUSIONES

6.1. PRESENTACIONES SOBRE EL RESULTADO

6.1.1. Resultados En Pruebas De Normalidades Sobre El Dato

Mediante los resultados de la investigación, las distribuciones en los datos recogidos han reflejado sobre las distribuciones normales, determinada sobre la base de las pruebas en parámetros de Shapiros - Wilks.

Tabla 4

Pruebas en Shapiros - Wilk sobre el trabajo de muestra

	Comprobación de normalidades					
	Kolmogorov - Smirnova			Shapiro - Wilks		
	Estadísti ca	gl	Sig.	Estadísti ca	gl	Sig.
CLIMA	,156	30	,052	,931	30	,010
ORGANIZACIONAL						
PRODUCTIVIDAD	,156	30	,052	,931	30	,010
INSTITUCIONAL						

Nota. Correcciones significativas de Lilliefors

Se obtuvo un muestreo de $n < 50$ mediante las pruebas de Shapiros–Wilk y comprobar la normalidad de la distribución de los datos recolectados

relacionados con las variables (clima organizacional y efectividad institucional) del área de estudio.

En el caso de las observaciones clima organizacional, $P/\text{valor} = 0,010$ menor a $0,05$ y en el caso de la observación efectividad institucionales, $P/\text{valor} = 0,010$ menor a $0,05$. Por lo tanto, las distribuciones del dato numérico siguen las distribuciones normales o se realizan pruebas paramétricas utilizando los coeficientes de una relación de acuerdo a Pearson.

6.1.2. Relación centrada al propósito principal del trabajo.

Tabla 5

Distribuciones Bivariados sobre el Clima Organizacional y Productividades Institucionales

CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDADES INSTITUCIONALES									
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A veces	-	-	5	16	-	-	-	-	5	17
Casi siempre	-	-	2	7	20	66	-	-	22	72
Siempre	-	-	-	-	1	3	2	7	3	10
Total	-	-	7	22	21	69	2	7	30	100

Nota: calificación de preguntas y procesado en el sistema.

Interpretación

De acuerdo al resultado es muy importantes presentados en el cuadro N° 4: el 72% de los encuestados afirmó que de vez en cuando observaba unos climas organizacionales favorable, en un 16% del entrevistado afirmó

que de vez en cuanto observaba unos climas organizacionales favorablemente. organización escolar conveniente.

en otra parte, el 69% pertenece a los encuestados afirmó que siempre se observa una buena productividad institucional, mientras que el 22% de los encuestados afirmó que solo se puede observar una buena productividad institucional ocasionalmente, a veces. En resumen, el 66% de los empleados cree que la comuna de caminaca 2023 tiene un buen clima organizacional, lo que refleja un alto nivel de efectividad organizacional.

Tabla 6

Correlaciones, de observación uno y observación dos

		Correlación	
		CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación Pearson	1	,956**
	Significaciones bilateralmente		,000
	N°	30	30
PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONALES	Correlación Pearson	,956**	1
	Significaciones bilateralmente	,000	
	N°	30	30

Nota: Interrogantes transcritos en software.

Interpretativas

En el cuadro 5 se muestran mediante los coeficientes que pertenecer a una relación simple de 0.956 de Pearson. Esto demuestra una existencia de una relación significativa y a la vez directa sobre estas observaciones principales del estudio.

Estadísticamente, este resultado significativo confirma que el valor $p = 0,000$ es resultado mínimo que $0,05$. Además, se determina en un porcentual, utilizando los coeficientes y se determina r^2_{100} , se encontró la relación altamente significativa en un 91% entre las observaciones.

Determinación de Pruebas significativas de la hipótesis principal.

a) Determinación de Planteamiento en la hipótesis.

H_0 : No, en el distrito de caminaca no hubo una relacion de las observaciones principales del estudio denominado.

H_a : Si. En el distrito de caminaca si hubo una relacion directamente y muy significativamente sobre las observaciones principales del estudio.

b) Grado de significancia

$\alpha = 0,05$ permisibilidad del error

$t_t = 2,306$ confiabilidad en los niveles.

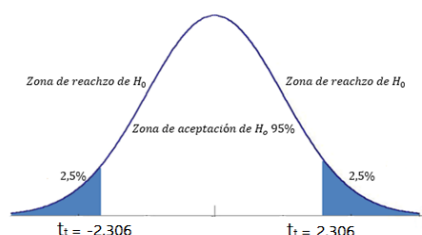
c) Comprobación de estadística

$$t_c = \frac{0,956}{\sqrt{\frac{1 - (0,956)^2}{30 - 2}}}$$
$$t_c = 297,332$$

d) Reglamentación en las decisiones

Figura 2

Diseños de Pruebas TC - HG



e) Decisión tomada

En base a relacion. $T_c = 297,339 > T_t = 2,306$

6.1.3 Determinación del Propósito Especifico uno del Estudio.

Variación distribuida sobre comunicaciones interpersonales y con las productividades institucionales.

Tabla 7

Distribuciones Bivariados de comunicaciones interpersonales y productividades institucionales

COMUNICACIONES INTERPERSONALES	PRODUCTIVIDADES INSTITUCIONALES									
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A veces	-	-	5	19	5	20	-	-	12	39
Casi siempre	-	-	1	3	15	49	3	6	17	59
Siempre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	6	22	20	69	3	6	29	98

Nota: interrogantes transcritos en el software.

Interpretativas

Según la respuesta importante en el cuadro 6: el 59% de los entrevistados dijo que la comunicación interpersonal beneficiosa casi siempre ocurre, el 39% de los encuestados dijo que la comunicación interpersonal beneficiosa solo ocurre ocasionalmente. Por otra parte, el 69% de los encuestados afirmó que casi siempre se observa una buena productividad institucional, mientras que el 22% de los encuestados afirmó que solo se puede observar una buena productividad institucional ocasionalmente, a veces. En resumen, el 49% de los empleados afirmó que

en la comuna de caminaca existe una buena comunicación interpersonal y al mismo tiempo una alta productividad laboral.

Determinación de la relación sobre las comunicaciones interpersonales y con productividad institucional.

Tabla 8

Correlaciones de comunicaciones interpersonales y productividades institucionales

Correlacionales			
		COMUNICACIONES INTERPERSONALES	PRODUCTIVIDADES INSTITUCIONALES
COMUNICACIONES INTERPERSONALES	Correlación mediante Pearson	1	,823**
	Sig. bilateralmente		,000
	N.	30	30
PRODUCTIVIDADES INSTITUCIONALES	Correlación mediante Pearson	,823**	1
	Sig. bilateralmente	,000	
	N.	30	30

Nota: interrogantes transferidos al software en SPSS.

Interpretación

En el cuadro 7 se muestro de una relación lineal en base al coeficiente simple de Pearson $r = 0.823$. Esto demuestra, existe la correlación clara y significativa sobre la observación y dimensiones de comunicación interpersonal y sobre las productividades institucionales.

Se confirmó el nivel de significancia (valor $p = 0.000$). fue menores a 0.05. los porcentajes son términos que, utilizando los coeficientes para determinar $R = 2100$, se encontró las relaciones significativas entre los

climas de las organizacionales y perteneciente a de comunicación interpersonal y la efectividad institucional en la comuna de (68 %).

Comprobación de hipótesis sobre específico del estudio.

a) Determinación sobre hipótesis específico

Ho: No, hay la relacion sobre esta dimension de la observación uno y con la observación dos y donde los trabajadores del distrito de caminaca.

Ha: Sí, hay la relacion de la dimension de la observación uno y la observación dos sobre los trabajadores del distrito de caminaca.

b) Significancia en base a niveles.

$\alpha = 0.05$ permisibilidad de error

$t_t = 2,306$ confianza bajo el nivel

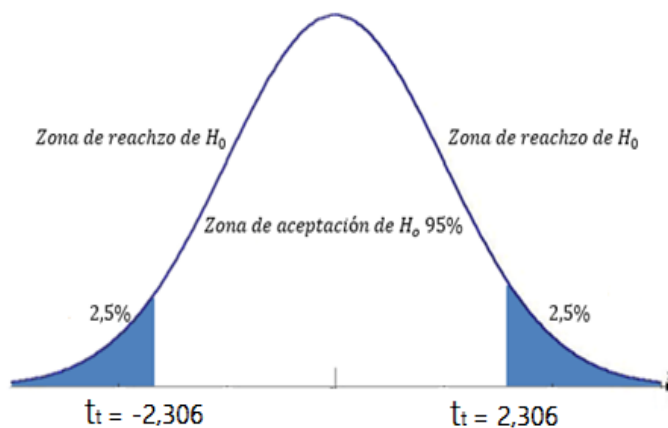
c) Comprobación de estadística

$$t_c = \frac{0,823}{\sqrt{\frac{1 - (0,823)^2}{30 - 2}}}$$
$$t_c = 58,776$$

d) Decisión reglamentaria.

Figura 3

Diseños de Prueba TC - HEI



e) Decisión tomada.

Relación en base a: $T_c = 58.776 > T_t = 2.306$

6.1.4 Determinación de una relación sobre la decisión tomada y su productividad de la organización.

Bivariación distribuida en la toma de decisiones y con la productividad de la entidad.

Tabla 9

Distribuciones Bivariados de Toma de Decisiones y Productividades

Institucionales

TOMA DE DECISIONES	PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL										
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	
Nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A veces	-	-	2	10	-	-	-	-	2	09	
Casi siempre	.	-	4	12	10	33	-	-	14	59	
Siempre	-	-	-	-	11	35	2	7	11	39	
Total	-	-	6	22	21	68	2	7	27	97	

Nota: interrogantes de procesados en el software.

Interpretativas

Las respuestas de importantes se presentan en el cuadro 8: donde 50% del entrevistado dijo que con frecuencia se toma la decisión correcta, el 40% de los encuestados dijo que siempre toma la decisión correcta. Por otro lado, el 70% de los encuestados dijo que la productividad institucional casi siempre es buena, mientras que el 23% de los encuestados dijo que la productividad institucional es buena sólo a veces.

En resumen, el 37% de los empleados cree que tomar la decisión correcta es casi siempre la opción preferida, lo que confirma la alta productividad de las organizaciones.

Toma de una decisión y las productividades institucionales se comprueba la relación.

Tabla 10

Correlaciones sobre las Toma de Decisiones y Productividades Institucionales

Correlaciones			
		TOMA DE DECISIONES	PRODUCTIVIDADES INSTITUCIONALES
TOMA DE DECISIONES	relacion mediante Pearson	1	,952**
	Sig. bilateralmente		,000
	N°	30	30
PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL	Correlación mediante Pearson	,952**	1
	Sig. bilateralmente	,000	
	N°	30	30

Nota: Interrogantes trasferidos al sistema de software.

Interpretación

El Cuadro 9 presenta el resultado de Pearson sobre lineal de relacion simple de $R= 0,952$ lo mostramos que hubo una relacion directamente y significativamente sobre elementos del estudio, así como el desempeño laboral de los empleados del gobierno local. Distrito de caminaca.

El nivel de significancia se confirma con el valor $p = 0,000$ inferior a 0,05. En tanto los porcentajes de terminan en base al coeficiente que empleamos en el estudio. R_{2100} muestra las relaciones altamente significativamente entre el entorno organización en la dimensión de toma

de decisiones y los resultados institucionales en la comuna de caminaca en 2023 (91%).

Comprobación de hipótesis específico.

a) Determinar los planteamientos de la hipótesis.

Ho: No, en la entidad de caminaca se comprueba si no hubo relacion sobre estos elementos de tomar las decisiones y las productividades entidades.

Ha: Sí, hay una relacion sobre estos elementos de tomar las decisiones con las productividades de la entidad y se explica si es directa y a la vez es significativamente.

b) Significación del Nivel.

$\alpha = 0,05$ permisibilidad del error

$t_t = 2,306$ la confiabilidad sobre el nivel

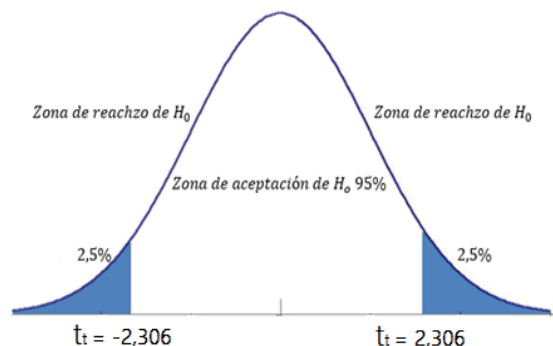
c) Comprobación mediante la estadística

$$t_c = \frac{0,952}{\sqrt{\frac{1 - (0,952)^2}{30 - 2}}}$$
$$t_c = 270,839$$

d) Reglamentación sobre las decisiones

Figura 4

Diseños en Pruebas TC - HE2



e) Decisiones tomadas

Mediante las relaciones que se dan: $T_c = 270,839 > T_t = 2,306$

6.1.5 Motivaciones laborales y su relación con las productividades institucionales. La Bivariación sobre estos dos elementos.

Tabla 21

Distribuciones Bivariadas de Motivaciones Laborales y las Productividades

Institucionales

MOTIVACIÓN LABORAL	PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL									
	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Nunca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
A veces	-	-	5	19	0	2	-	-	6	22
Casi siempre	-	-	1	2	12	36	-	-	11	39
Siempre	-	-	-	-	8	29	2	7	10	38
Total	-	-	6	21	20	67	2	7	27	99

Nota: Interrogantes transcritos en el software de SPSS.

Interpretaciones

El resultado es importante se desprende en el cuadro N° 10: en 39% de los entrevistados afirmó casi en frecuencia lo practicaba la buena motivación laboral, el 36% entrevistados afirmó que siempre se practicaba una buena motivación laboral. Por otra parte, el 67% de encuestados afirmó que el buen desempeño organizacional ocurría casi siempre, mientras que el 21% de los encuestados afirmó que el buen desempeño organizacional ocurría sólo a veces.

En resumen, el 36% de los empleados de caminaca afirmaron que casi siempre eligen una buena motivación laboral y, al mismo tiempo, la productividad laboral de la organización es alta.

Determinación de una relación sobre los elementos de motivaciones laborales y con sus productividades institucionales.

Tabla 32

Correlaciones de Motivaciones Laborales y las Productividades Institucionales

Correlaciones			
		MOTIVACIÓN LABORAL	PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL
MOTIVACIÓN LABORAL	Relacion mediante Pearson	1	,839**
	Sig. bilateralmente		,000
	N.	30	30
PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL	Relacion mediante Pearson	,839**	1
	Sig. bilateralmente	,000	
	N.	30	30

Nota: interrogantes transferidos de software de SPSS.

Interpretativas

La Tabla 12 muestran los coeficientes en correlaciones lineales simples en Pearson $R = 0,839$; Esto muestran que hubo relaciones directa y significativa sobre, ambientes organizacionales con las motivaciones laborales y con sus productividades del personal de servicio en la comuna.

Se confirmó el nivel de significancia (valor $p = 0,000$) y fue inferior a 0,05. Por lo tanto, se afirma los porcentajes, utilizando los coeficientes de una determinada R_{2100} , se encontró una significativamente relacionada entre los climas organizacionales en términos de motivación laboral y la productividad organizacional en la comuna.

La comprobación importante de la hipótesis enfocado N° 03

a) Planteamiento de una hipótesis.

Ho: No, en 2023 en el barrio de caminaca hubo una relación directamente y significativamente sobre las motivaciones laborales con las productividades institucionales.

Ha: Sí, hay una correlación de forma significativa y directamente sobre los elementos de hipótesis tercero.

b) Significación en base a Nivel.

$\alpha = 0,05$ permisibilidad de un error

$t_t = 2,306$ confiabilidad sobre el nivel.

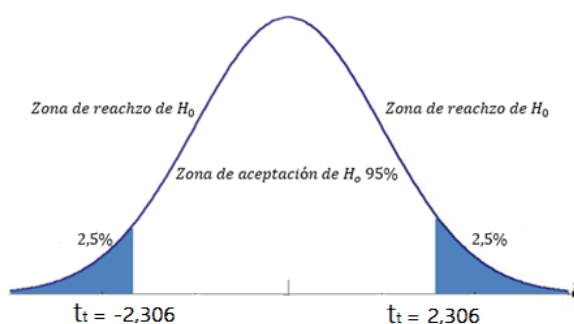
c) Estadística comprobada

$$t_c = \frac{0,839}{\sqrt{\frac{1 - (0,839)^2}{30 - 2}}}$$
$$t_c = 66,569$$

d) Reglamentaciones sobre las decisiones

Figura 5

Diseños en Pruebas T. C. - HE3



e) Decisiones tomadas

Se comprueba las relaciones: $T_c = 66.569 > T_t = 2.306$

6.2. DISCUSIONES SOBRE EL RESULTADO

Desde la perspectiva de Macías y ellos, los climas organizacionales es el conjunto de percepciones que los grupos de personas expresan directamente en el lugar de trabajo, un análisis de lo que sucede en la organización, los componentes de la organización y los empleados de la organización; Destacó que la motivación laboral es el motor que impulsa la voluntad de los empleados y por ende su trabajo. Agregó que la institución realiza evaluaciones para mejorar los estándares académicos cuando un individuo supera sus debilidades y por ello también necesita capacitación, orientación y establecimiento de metas trazadas por la institución. para mí En el caso de Gilder et al. El coeficiente de correlación es 0,461 y el valor p es menor al nivel de significancia de 0,05 para las variables clima organizacional y desempeño, lo que indica la existencia de unas relaciones positiva moderadas entre las observaciones. Al mismo tiempo, los climas organizacionales pueden tener un impacto positivo en la productividad organizacional. Según Arcai et al. El 50% de los puestos de trabajo se caracterizan por un nivel medio de sistemas de gestión, mientras que el 50% restante tienen los niveles aceptables en sistemas de gobierno, es más los grados de sistemas empleados en las gestiones has generado los grandes impactos correlacionado positivamente con las productividades en su fuerza laboral.

Respectivamente en el asunto de discusión, encontramos que: En 2023, el Distrito de caminaca tuvo una relación altamente significativa entre (Ambiente Organizacional) y (Desempeño Organizacional) en un 91%. En términos de dimensiones, se encontró una relación significativa (68%) entre



el climas organizacionales y las dimensiones de comunicaciones interpersonales y con las productividades institucionales; hubo las relaciones altamente significativas (91%) entre la observación uno y mediante la dimension de tomar las decisiones con las productividades institucionales de la comuna y finalmente, una relación significativa (70%) entre la observación de un clima dentro de la organización con su dimensión de tomar decisiones y compara con la observación de productividades en la entidad. funciones en la dimensión de la motivación laboral y de las instituciones. productividad La productividad de la organización es evidente. Distrito de caminaca.

CONCLUSIONES

PRIMERA: mediante los objetivos generales fueron la determinación de una relación sobre la observación de clima organizacional y con sus productividades institucionales realizado en el distrito de caminaca y cuyos resultados alcanzados fueron de 0,956 por ciento de relación que hay entre estas observaciones y además fue medido con el coeficiente de Pearson. Por cual se indica que hay una relación significativamente y forma directa.

SEGUNDA. De acuerdo con el Objetivo Específico 1, para el año 2023, fue determinante comprobar la relación sobre las comunicaciones interpersonales y con las productividades institucionales en los trabajadores de la comuna de caminaca, expresada mediante los coeficientes y por el cual el estudio utiliza el Pearson. El resultado de relación fue de 0,823 por ciento de relación que hay entre los elementos del estudio mediante el objetivo específico uno.

TERCERA. El objetivo específico número 2 la determinación de hay una relación sobre las tomas de decisiones y con las productividades institucionales de los funcionarios gubernamentales de la comuna de caminaca en 2023. Se presenta un coeficiente de Pearson lineal simple 0,952, donde se fundamenta sobre este resultado y indicamos que hay una relación positiva sobre estos elementos del estudio planteado en el propósito específico dos.



CUARTA. En mención a nuestro objetivo número tres fue la determinación de una relacion entre los elementos planteados en dicho objetivo y como es de conocimiento se tiene a la motivación laboral y con las productividades institucionales en la comuna de caminaca. Cabe indicar que resultado de relacion es mediante el coeficiente de Pearson y cuya respuesta fue de 0,839. Este resultado fue determinante y indica que hay una relacion de forma directamente y muy significativa entre estas observaciones de motivaciones laborales con las productividades institucionales.



SUGERENCIA

PRIMERA- Lo recomiendo al gobierno local del distrito de caminaca que actualice e implemente herramientas de gestión urbana para garantizar el desarrollo adecuado del entorno organizativo y la eficacia educativa en la comuna de caminaca.

SEGUNDA. Se recomienda al Gobierno de caminaca que realice una capacitación continua para los empleados de la ciudad para mejorar el entorno organizativo y operativo del Gobierno de caminaca y obtener resultados oportunos y beneficiosos en la unidad y la gente.

TERCERA. El gobierno del distrito de caminaca debería decidir contratar personas con experiencia y habilidades para resolver los problemas del gobierno del distrito de caminaca para obtener una opinión positiva sobre las operaciones institucionales del gobierno del distrito de caminaca.

CUARTA. Se recomienda que el gobierno de caminaca valore los esfuerzos de los empleados en el desempeño de sus deberes profesionales en la empresa, proporcione motivación a través de incentivos económicos para el trabajo de horas extras y reconozca sus esfuerzos mediante decisiones y lograr la meta propuesta frente a la sociedad.



REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Arcaya W. & Mamani L. (2019). *Impactos de los niveles en las gestiones e industrializadas sobre las productividades en mano de obras bajo el proyecto ejecutado en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, 2018 - 2019*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano Puno Facultad de Ingeniería Civil y Arquitecturas.
- Arias, J. (2020). *Proyectos en tesis*. Arequipa: Libros electrónicos disponibles en www.agrocurso.com.pe
- Bernal, C. (2010). *Metodologías en las investigaciones administrativas, economías, humanidad y ciencia social*. Bogotá: Editoriales PEARSON EDUCACIÓN.
- Bernal C. (s/f.). *Metodologías en las investigaciones de las administraciones y económicas*. Bogotá: Editorial PEARSON.
- Bernal, C. (s/f.). *Metodologías en las investigaciones en las administraciones y económicas*. Sobanas: Editorial PEARSON.
- Briones, G. (2002). *Metodologías en las investigaciones cuantitativas de la ciencia social*. Bogotá: ARFO Editorial y Impresoras Ttda.
- Brugué,, Q., & Subirats,, J. (1996). *Lectura en las Gestiones Públicas*. Editada en Instituto Nacional de la Administración Pública en la Madrid.
- Calduch, R. (2014). *Método y Técnica en las Investigaciones Internacionales*. Madrid: 2o. Ediciones electrónicas revisadas y actualizadas Madrid.
- Carrasco, S. (2005). *Metodologías en las investigaciones científicas*. Lima: Editoriales San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). *Gestiones sobre el talento humano*. Bogotá: Editoriales Mc. Graw Hill.



- Chiavenato, I. (2001). *Administraciones por procedimiento administrativa*. Bogotá: Editoriales Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administraciones en los modernos tiempo*. Bogota: Editoriales Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducciones a las teorías generales en las administraciones*. México: Editoriales Mc. Graw Hill.
- Flores, J. (2015). *Estadística aplicada en las metodologías de las investigaciones científicas con EXCEL, SPSS21, EViews 8*. Tacna: Impresiones en MAC. IMPRESORES S.A.C.
- Flores,, R., & Egoavit,, D. (2021). *Climas organizacionales y sus relaciones con las productividades laborales del trabajador del Municipalidad Distrital de Alto de la Alianza, Tacna 2021*. Revistas Científicas Alic ia. doi:<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1114-com>
- Gamarra G. Wong F. Pujay O. & Rivera T. (2015). *Estadísticas e investigaciones con aplicación en SPSS*. Lima.
- Gómez, E. (2013). *Elaboraciones de los Proyectos en las Investigaciones*. Lima: Editoriales A.F.A. EDITORES Importadores S.A.
- Gomez, S. (2012). *Metodologías en las investigaciones*. México: Editoriales Red Terceros Milenios.
- Gonzales J. Ramirez R. Terán N. & Palomino G. (2021). *Climas organizacionales en sus sectores publicos y latinoamericanos*. Ciencias Latinas Revistas Multidisciplinares. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318.
- Inga G. Moreno C. Paredes Y. Quispe R. Estrada, E & Paricahua, J. (2022). *Climas organizacionales y productividades institucionales en las*



Direcciones Regionales de Educacion en Madre de Dios - Sede Puerto Maldonado - 2019. Guayaquil: CIDE Editoriales.

Macías, , E., & Venga,, M. (2021). *Climas organizacionales y motivaciones laborales con el insumo de plan de mejoras las institucionesl.* Zulla: publicada por Revistas venezolanas de Gerencia.

Monje, C. (2011). *Metodologias en las investigaciones cuantitativas y cualitativas.* Neivas: Universidad Surcolombianas Facultad en Ciencias Sociales y Humana.

Pino, R. (2007). *Metodologias en las investigaciones.* Lima: Editoriales San Marcos.

Quezada, N. (2010). *Metodologias en las investigaciones estadísticas aplicadas en las investigaciones.* Lima: Editoriales MACRO.

Quispe, E. (2013). *Climas organizacionales y desempeños laborales en las Municipalidades Distritales de Pacuchas, Andahuayla 2015.* Andahuayla: José María Argueda Universidad Nacional Facultad de Ciencia de la Empresa.

Ramirez, A. ((s/f.)). *Metodologías en las Investigaciones Científicas.* Bogotá: Pontificias Universidad Javeriana Facultad de Estudio Ambiental y Rural.

Rodriguez,, L., & et al. (2004). *Investigaciones en las gestiones empresariales.* Tunjas: Jotamar Editores Ltda.

Sánchez,, H., Reyes,, C., & Mejía,, K. (2018). *Manuales de término en investigaciones científicas, tecnológicas u humanistas.* Impresos en Universidad Ricardo PaLMA.



Useche,, M., Artigas, , W., Queipo, , B., & Perrozo,, E. (2019). *Técnica e instrumento de recolecciones del dato cuali-cuantitativo*. Bogotá : Universidad de la Guajiras.

Useche M. Artigas W. Queipo B. & Perozo E. (2019). *Técnica e instrumento en recolecciones del dato cuali-cuantitativo*. Bogota: Editoriales EIDEC EDITORES.

Valderrama S. (2015). *Paso en la elaboraciones de los proyectos en investigaciones científicas*. Lima: Editoriales San Marcos.

Vara A. (2008). *La tesis en las maestrías de educación*. Lima: Impresiones Universidad de San Martín de Porres.

Vara, A. (2008). *La Tesis en las Maestrías se Educación*. Lima: Editdas por el Instituto para las Calidades de la Educación Universidad de San Martín de Porres.

Vara, A. (2010). *¿Cómo realizar la tesis en Ciencia empresarial?* Lima: Instituto de investigaciones Universidad San Martín de Porre.

Vara, A. (2010). *¿Cómo realizar la tesis en ciencia empresarial?* Lima: Editadas en Universidad San Martin de Porres Facultad de Ciencia Administrativa Y Recurso Humano.



ANEXOS



ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMINACA, 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE/ DIMENSION	METODOLOGÍAS	PRUEBA ESTADÍSTICA
<p>Problemas generales ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la productividad institucional en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023?</p> <p>Problema específico ¿Cómo se relaciona las comunicaciones interpersonales con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona la toma de decisiones con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación sobre el clima organizacional y la productividad institucional en los trabajadores del Municipio Distrital de Caminaca, 2023.</p> <p>Objetivo específico Determinar la relación sobre las comunicaciones interpersonales con las productividades institucionales en los trabajadores del Municipio Distrital de Caminaca, 2023</p> <p>Determinar la relación sobre la toma de decisiones con las productividades institucionales en los trabajadores del</p>	<p>Hipótesis general El clima organizacional se relaciona de forma directa y significativa con la productividad institucional en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023.</p> <p>Hipótesis específica Las comunicaciones interpersonales se relacionan de forma directa y significativa con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023.</p> <p>La toma de decisiones se relaciona de forma directa y significativa con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023.</p>	<p>Observación N° 1 Clima Organizacional Dimensión Comunicación Interpersonal Relacion Comunicación Mensaje Conocimiento Dimensión Toma De Decisiones -Decisión -Responsabilidades -Exigencia -Horarios Dimensión Motivación Laboral -Trabajos -Persuaciones -Eficiencia -Eficacia</p> <p>Observación 2 Productividad Institucional Dimensión</p>	<p>Diseño: es descriptiva y relacional mediante experimental</p> <p>Métodos generales: son científicas</p> <p>Métodos particulares: estadísticas</p> <p>Poblaciones y muestras: 30 funcionarios</p> <p>Técnicas: son las encuestas</p> <p>Instrumentos: son los Cuestionarios</p>	<p>Fiabilidad: Calificación según especialistas Confiabilidades: Alfas de Cronbach Pruebas: relacion simplemente de acuerdo Pearson.</p>



<p>¿Cómo se relaciona las motivaciones laborales con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023?</p>	<p>Municipio Distrital de Caminaca, 2023.</p> <p>Determinar la relación sobre las motivaciones laborales con las productividades institucionales en los trabajadores del Municipio Distrital de Caminaca,2023,</p>	<p>Las motivaciones laborales se relacionan de forma directa y significativa con las productividades institucionales en los trabajadores del municipio distrital de caminaca 2023.</p>	<p>Productividad Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> -Habilidad -Calidad -Tarea -Meta <p>Dimensión</p> <p>Característica Del Productividad</p> <ul style="list-style-type: none"> -Alineaciones -Productividades -Sistemáticas -Selecciones <p>Dimensión</p> <p>Factores Asociados</p> <ul style="list-style-type: none"> -Saludables -Políticas -TIC -Culturas 		
--	--	--	--	--	--



ANEXO 2 INSTRUMENTO

ENCUESTA SOBRE EL ENTORNO ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DEL DISTRITO DE CAMINACA EN 2023.

I. INFORMACION DE LOS DATOS

NOMBRE _____ FECHA _____
 SITIO _____ CALIFICACION _____

II. CONTENIDO:

Estimados señores/señora: Por favor responda las preguntas de esta encuesta. Esto nos ayudará a proporcionar la información necesaria para realizar esta investigación.

III. ESCALA DE VALORACIÓN

La escala de calificación para su respuesta puede variar según las opciones

ÍNDICES	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURAS	N	A. V	C. S	S
VALORES	a	b	c	d

IV. CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

N	OBSERVACION 1	N	AV	CS	S
	CLIMA ORGANIZACIONAL				
	DIMENSION UNO				
a	Los trabajadores tienen una relacion interpersonal de forma horizontal.				
b	Las comunicaciones se canalizan de forma adecuada en los empleados.				
c	Existen los entendimientos en las asignaciones te tareas en la entidad.				
d	Las personas que trabajan en la entidad hacen muestras de criterios según el desempeño.				
	DEMINSION DOS				
e	La toma de decisiones en el puesto de trabajo es adecuada.				
f	Los funcionarios asumen sus funciones con mucha responsabilidad en la entidad.				



g	Hay trabajadores que ponen pare a las exigencias de los dirigentes.				
h	Se tiene garantías para devolver los horarios trabajados por los funcionarios.				
DIMENSION TRES					
i	Funcionarios realizan algunas actividades de trabajo en equipo.				
j	Las percusiones de las circunstancias hacen primar una fricción en los funcionarios.				
k	Hay eficiencia de trabajo encomendados que cumplen con la labor habitual.				
l	Lof funcionarios de la entidad hacen con mucha eficacia sus actividades asignadas en su área correspondiente.				



ANEXO 3

ENCUESTA SOBRE LA OBSERVACION DE PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL SOBRE LOS EMPLEADOS DE LA ENTIDAD DE CAMINACA.

I. INFORMACION DEL DATO

CEDULA..... FECHA.....
SITIO CALIFICACION

II. EN CUENTA:

Señores(a) sirvamos en responder las interrogantes, para tener una información correcta y real sobre este estudio realizado.

III. VALORACIONES DE ESCALAS

Apreciación de escalas sobre las respuestas que pueden cambiar los resultados.

ÍNDICES	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
ABREVIATURAS	N	A. V	C. S	S
ESCALAS	a	b	c	d

IV. INTERROGANTES DEL ESTUDIO

N	OBSERVACION 2	N	AV	CS	S
	PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL				
	DIMENSION UNO 1:				
a	Los funcionarios encargados de cada área realizan capacitaciones para el buen desempeño de habilidades en la entidad.				
b	La calidad de atención prestada a los usuarios se muestra en su área de trabajo.				
c	Las tareas se cumplen de manera habitual de parte de los funcionarios.				
d	En la entidad se logra alcanzar los objetivos planteados.				
	DIMENSION DOS 2				
e	Los proyectos se dan en cumplimiento de alcanzar los objetivos de la entidad.				



f	Las actividades son encaminadas a una productividad holísticamente.				
g	La demostración de sentimientos en los funcionarios es una coincidencia.				
h	El reclutamiento del personal es de acuerdo a las áreas requeridas.				
DIMENSION TRES					
i	Los ambientes de trabajo en la entidad son muy saludables.				
j	Las políticas salariales son implementadas en favor de los empleados.				
k	Los tics son implementados en las áreas de la entidad.				
l	Los funcionarios hacen notar sus habilidades digitales.				



VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Título de la Tesis: Clima Organizacional y su Relación con la Productividad
Institucional de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Caminaca, 2023

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Santotomas Licimaco Aguilar Pinto.....
 PROFESIÓN : Licenciado en Administración de Empresas
 CARGO ACTUAL : Docente de la E.P. de Adm. y Negocios I......
 GRADO ACADÉMICO : Doctor en Administración.....

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	Está expresado en capacidades observables				X	
3. ACTUALIDAD	Está 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. INTERNACIONALIDAD	Está adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índice				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación		X			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investiga		X			

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

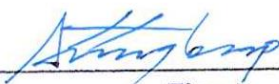
$$\text{Coeficiente de valorización porcentual: } C = \frac{\text{Puntaje total}}{50} = \underline{38}$$

IV. RESOLUCIÓN

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

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

Lugar y fecha:


 Firma
 DNI No. 02291995.....
 No. Celular 951553033...



VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
 Título de la Tesis: *Clima Organizacional y su Relación con la Productividad Institucional de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Caminaca, 2023*

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : *Jhon Alex Giuspe Mejia*
 PROFESIÓN : *Licenciado en Administración de Empresas.*
 CARGO ACTUAL : *Docente de la E.P. de Adm. y Negocios I.*
 GRADO ACADÉMICO : *Magister en Educación Superior*

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	Está expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Está 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. INTERNACIONALIDAD	Está adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índice				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación			X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investiga			X		

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

$$\text{Coeficiente de valorización porcentual: } C = \frac{\text{Puntaje total}}{50} = \frac{42}{50}$$

IV. RESOLUCIÓN

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

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

Lugar y fecha:

Firma

DNI No. *02421841*

No. Celular *951402063*



VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS
UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
Título de la Tesis: Clima Organizacional y su Relación con la Productividad
Institucional de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Caminaca, 2023

I. REFERENCIAS

NOMBRE DEL EXPERTO : Eduardino Roque Roque
 PROFESIÓN : Licenciado en Administración y Marketing
 CARGO ACTUAL : Docente de la E.P. de Adm. y Marketing
 GRADO ACADÉMICO : Magister en Educación Superior

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	Está expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Está 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. INTERNACIONALIDAD	Está adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índice				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación		X			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investiga		X			

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


$$\text{Coeficiente de valorización porcentual: } C = \frac{\text{Puntaje total}}{50} = \underline{40}$$

IV. RESOLUCIÓN

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

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

Lugar y fecha:



Firma

DNI No. 01534490

No. Celular 965989911



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital:

Fecha de entrega: 20/05/2024

I. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Oswaldo Machaca Huanco

Dirección: Comunidad San Francisco – Caminaca – Azángaro - Puno

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76797274

Teléfono: 930346500 email: osbaldo.machaca.huanco@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 Gestión Pública

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

Asesor: Dr. David Juan Gutierrez Mayta

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAMINACA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima Organizacional y Productividad Institucional

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

20 de mayo del 2024

Fecha