



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS

CLIMA LABORAL Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE

LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL GREGORIO

ALBARRACÍN LANCHIPA, 2020

PRESENTADO POR:

BACH. HUGO QUISBERT LLANOS

BACH. YOVANA VERÓNICA MAMANI CALDERÓN

ASESOR:

MGR. DANIEL ALBERTO GARCIA RODRIGUEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	III
INDICE DE TABLAS Y GAFICOS	VI
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del Problema.	4
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problema específico.	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.2 Objetivo general.	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	6
1.5 Variables	7

1.5.1	Operacionalización	8
1.6	Hipótesis de la Investigación	9
1.6.1	Hipótesis general.	9
1.6.2.	Hipótesis específica.	9
CAPÍTULO II	11
2.1	Antecedentes de la Investigación	11
2.1.1.	Antecedentes internacionales.	11
2.1.2	Antecedentes nacionales.....	12
2.2	Bases Teóricas	14
2.2.1	Clima laboral.	14
2.2.2	Productividad.....	21
2.3	Marco Conceptual	24
CAPITULO III:	27
3.1.	Tipo de investigación	27
3.2.	Diseño de investigación	28
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	31
CAPITULO IV:	32
4.1.	Presentación de resultados por variables.....	32

4.2. Contratación de hipótesis	46
4.3. Discusión de resultados.....	54
CAPITULO V:	56
5.1. Conclusiones	56
5.1. Recomendaciones.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
ANEXOS	63
ANEXO N °1 ENCUESTA CLIMA LABORAL.....	63
ANEXO N °2 ENCUESTA PRODUCTIVIDAD	64

INDICE DE TABLAS Y GAFICOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variables</i>	8
Tabla 2 <i>Variable 1 clima laboral</i>	32
Tabla 3 <i>Dimensión 1 políticas</i>	34
Tabla 4 <i>Dimensión 2 identidad</i>	35
Tabla 5 <i>Dimensión 3 interacciones sociales</i>	37
Tabla 6 <i>Dimensión 4 confianza con los jefes</i>	38
Tabla 7 <i>Variable 2 productividad</i>	40
Tabla 8 <i>Dimensión 1 satisfacción en el trabajo</i>	41
Tabla 9 <i>Dimensión 2 eficacia y eficiencia</i>	43
Tabla 10 <i>Dimensión 3 trabajo en equipo</i>	44
Tabla 11 <i>Correlación el clima laboral y productividad</i>	46
Tabla 12 <i>Correlación las políticas y productividad</i>	48
Tabla 13 <i>Correlación la identidad y productividad</i>	49
Tabla 14 <i>Correlación las interacciones sociales y productividad</i>	51
Tabla 15 <i>Correlación la confianza con los jefes y productividad</i>	52

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Variable 1 clima laboral.....	33
Gráfico 2 <i>Dimensión 1 políticas</i>	34
Gráfico 3 <i>Dimensión 2 identidad</i>	36
Gráfico 4 <i>Dimensión 3 interacciones sociales</i>	37
Gráfico 5 <i>Dimensión 4 confianza con los jefes</i>	39
Gráfico 6 <i>Variable 2 productividad</i>	40
Gráfico 7 <i>Dimensión 1 satisfacción en el trabajo</i>	42
Gráfico 8 <i>Dimensión 2 eficacia y eficiencia</i>	43
Gráfico 9 <i>Dimensión 3 trabajo en equipo</i>	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

La realidad que se vive en la realidad en el departamento de Tacna, y por medio del estudio se refleja cierta intriga en el campo laboral por lo que automáticamente se ve la poca confianza que se da entre los mismos trabajadores en la organización, es por ello que nace como título de investigación “Clima laboral y su impacto en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín, 2020” que se pretende considerar como objetivo general Determinar el impacto del Clima laboral en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

En el argumento de la parte metodológica, es una investigación no experimental, al aplicarse la técnica de la encuesta en una sola ocasión se denomina de corte transversal, considerando un nivel descriptivo correlacional, trabajándose con una muestra de 40 funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

La investigación concluye que si existe una relación significativa entre el clima laboral y la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

Palabras claves: Productividad, identidad, motivación, autonomía.

ABSTRACT

The reality that is lived in reality in the department of Tacna, and through the study a certain intrigue is reflected in the labor field, so the little trust that exists between the workers in the organization is automatically seen, that is why that was born as a research title "Work climate and its impact on the productivity of officials of the district municipality Gregorio Albarracín, 2020" that is intended to be considered as a general objective Determine the impact of the work climate on the productivity of officials of the district municipality Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

In the argument of the methodological part, it is a non-experimental investigation, when the survey technique is applied on a single occasion, it is called cross-sectional, considering a correlational descriptive level, working with a sample of 40 officials from the district municipality Gregorio Albarracín boat.

The investigation concludes that there is a significant relationship between the work environment and the productivity of the officials of the Gregorio Albarracín Lanchipa district municipality.

Keywords: Productivity, identity, motivation, autonomy.

INTRODUCCIÓN

Al identificar las variables de investigación la investigación se desarrolla en base a las variables clima laboral y productividad de las que se requiere obtener información para su desarrollo, es por ello que la presente tesis se realiza en base a capítulos de investigación considerando datos importantes en cada uno de ellos en el caso del capítulo I se necesita considerar información sobre la realidad problemática en base a la pregunta, objetivo e hipótesis obtenidos por la tabla de operacionalización de variables.

Capitulo II se pretendió considerar información para considerarlas en las bases teóricas, considerando también antecedentes que rigen a la investigación desarrollada, y por último identificar palabras claves para considerarla en la definición de términos.

Capitulo III: se pretendió considerar información para determinar la metodología de investigación y tener en claro que tipo y diseño se utilizarán en el informe final.

Capitulo IV: se pretendió considerar la interpretación de los resultados debidamente con su interpretación para entender cada uno de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

Conforme se han implementado nuevos métodos de gestión y políticas públicas se ha incrementado la preocupación por buscar la aplicación de estrategias y tácticas, las mismas que tienen un componente humano para su ejecución, es precisamente el talento humano que diariamente incorpora, utiliza, adapta tales estrategias a las actividades operativas.

En el ámbito empresarial muchas organizaciones se han visto afectadas por una baja productividad y desempeño laboral, esto es a su vez por diferentes factores que pueden incidir en los resultados esperados, es en efecto uno de ellos el clima organizacional o laboral, ya que una mala relación entre los colaboradores dificulta la comunicación y esto a su vez trae problemas para relacionarse causando sentimientos negativos, y acciones contraproducentes.

Es cierto que el departamento de recursos humanos a través de técnicas estructuradas puede mejorar la relación entre los colaboradores sin embargo las soluciones son en ocasiones temporales y causan bajo impacto, haciendo que el presupuesto asignado una pérdida. Lo antes mencionado sucede porque no se detecta con tiempo los síntomas y aun detectándolos no se ejecuta un buen pronóstico.

En Latinoamérica, un especialista en gobernanza del Banco Mundial participó en Uruguay en la primera encuesta realizada a funcionarios públicos, que efectuó la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC), al dialogar con la DIARIA, Marco Larizza mencionó que la gente no le tiene confianza al sector público, que no hay una metodología para medir la productividad en el sector público a diferencia de las empresas, por lo cual las organizaciones se enfocan en medir factores relacionados, así también hace mención al salario y su impacto en el rendimiento, en este apartado de la entrevista hace hincapié a la importancia de la percepción que tienen los funcionarios.

En el Perú, en el portal de ALICIA CONCYTEC se ha evidenciado diversas investigaciones que tratan sobre el clima laboral y la productividad, esto es una evidencia de que la productividad esta en decrecimiento, y es clara la necesidad de identificar como conocimiento científico relevante para evitar que

situaciones similares ocurren en las diferentes áreas del mundo empresarial, así como el sector público.

Se han identificado diferentes factores que pueden influir en la productividad de los funcionarios, entre ellos tenemos: desnaturalización del contrato laboral, ausencia de incentivos económicos, falta de un plan de capacitación y actualización en competencias blandas y tecnológicas, mal clima laboral.

Dentro de las consecuencias que se han observado está, la falta de motivación a la hora de efectuar las labores, desempeño deficiente, pérdida de interés, mal humor, rendimiento productivo en decrecimiento, conflictos con los usuarios y con los compañeros de trabajo.

Esta investigación es importante ya que a través de ella se conocerá la situación laboral de los trabajadores, la cual permitirá al departamento de Recursos Humanos tomar medidas correctivas. Se escogió el estudio del clima laboral ya que, a diferencia de las otras causas, esta no requiere necesariamente de un plan estructurado con su respectivo presupuesto, por el contrario, se necesita de un cambio de enfoque, desarrollo de nuevas habilidades y compromiso.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es el impacto del Clima laboral en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Cuál es el impacto de las políticas en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020?

- ¿Cuál es el impacto de la identidad en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020?

- ¿Cómo impacta las interacciones sociales en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020?

- ¿De qué manera la confianza con los jefes impacta en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.2 Objetivo general.

Determinar el impacto del Clima laboral en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar el impacto de las políticas en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

- Determinar el impacto de la identidad en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

- Evaluar el impacto de las interacciones sociales en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

- Determinar el impacto de la confianza con los jefes en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Se tiene conocimiento que vivimos en una sociedad con limitados recursos y acceso a las condiciones de calidad, que el estado a través de las gestiones y el trabajo en conjunto con las empresas intentan reducir las brechas que impiden que se aproveche todas las oportunidades que trae la globalización, las mejoras no son efectuadas sino a través de tramites documentarios que llevan un debido proceso, donde los protagonistas son los funcionarios públicos y un equipo de profesionales, especialistas. Por otro lado, los colaboradores de la municipalidad son responsables de gestionar los servicios municipales esenciales y demás actividades que permitan que el distrito mejore constantemente, por lo cual, se requiere contar con profesionales motivados y comprometidos con su importante labor, que no solo cumplan su horario de trabajo, que sean eficientes con la documentación y la ejecución de actividades de mejora, en resumen, que sean más productivos.

La presente investigación es importante y trascendental porque pretende determinar si las políticas, normas y reglamentos, el sentido de pertenencia, las condiciones de trabajo, la interacción entre los colaboradores, la confianza con los jefes y una serie de elementos que se mencionarán a continuación impactan sobre la productividad de los funcionarios.

Conociendo el nivel de importancia y predominio de las dimensiones del clima laboral sobre la productividad se puede formular y ejecutar planes de mejora, que necesariamente no requieran mucho presupuesto, mejorando en gran medida el desempeño de los municipales y así beneficiando directa e indirectamente a la comunidad.

1.5 Variables

➤ V1: CLIMA LABORAL

Dimensiones:

- ✓ Políticas
- ✓ Identidad
- ✓ Interacciones sociales
- ✓ Confianza con los jefes

➤ V2: PRODUCTIVIDAD

Dimensiones:

- ✓ Satisfacción en el trabajo
- ✓ Eficacia y eficiencia
- ✓ Trabajo en equipo

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
CLIMA LABORAL	Políticas	Normas y reglas	Escala de Likert 5 = Muy alto 4= Alto 3= Medio 2=Bajo 1=Muy Bajo
		Procedimientos	
	Identidad	Sentido de pertenencia	
		Condiciones de trabajo	
	Interacciones Sociales	Cooperación y apoyo Comunicación	
Confianza con los jefes	Respeto interpersonal Liderazgo		
PRODUCTIVIDAD	Satisfacción en el trabajo	Capacitación	Escala de Likert 5 = Muy alto 4= Alto 3= Medio 2=Bajo 1=Muy Bajo
		Seguridad e higiene	
	Eficacia y eficiencia	Cumplimiento de metas y objetivos	
		Toma de decisiones	
	Trabajo en Equipo	Unidad Cooperación	

Fuente: Elaboración propia

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H₁ El Clima laboral impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

H₀ El Clima laboral no impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

1.6.2. Hipótesis específica.

- HE₁ Las políticas impactan directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

- HE₂ La identidad impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

- HE₃ Las Interacciones Sociales impactan directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

- HE₄ La confianza con los jefes impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Rodríguez, 2017) en su tesis que lleva por título “El clima Organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos” tuvo como objetivo establecer la existencia de una relación entre las variables clima organizacional y productividad, por lo cual realizó una investigación descriptiva de tipo correlacional, la población fue de 28 trabajadores de área de producción, tras la utilización de la ficha de observación y la Escala de Clima Social Organizacional, como resultado se obtuvo que existe una relación entre el clima laboral y la productividad pero que no era un factor determinante para el incremento o reducción de la productividad. Tras la evaluación de tres dimensiones se concluye que el clima organizacional es desfavorable dentro de la organización, se afirmó también que los trabajadores más antiguos presentan mayor productividad.

A diferencia de la anterior investigación (Salas, 2020) en su investigación “Clima Organizacional como influencia en la productividad de la empresa Salmón Clothing de Ciudad de Tulúa, Valle del Cauca” , presento como objetivo identificar la forma en que el clima laboral influye en la productividad, la metodología de la investigación es de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y de método deductivo, Se concluyó que el clima laboral no se relaciona y no influye sobre la productividad de Salmón Clothing de Ciudad de Tulúa, ya que en la correlación se encontró que las variables no se asocian, desde la regresión lineal se corrobora lo anterior, debido a que, su significancia se situó por encima de 0,1.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

(Valera, 2019) en su tesis de posgrado titulado “Influencia del Clima Laboral en la Productividad de la municipalidad distrital de Luyando” tuvo como objetivo general identificar la causa principal de la baja productividad de la municipalidad donde se ejecutó la investigación. La metodología fue de tipo aplicada, diseño transversal y nivel explicativo, su población fue 64 trabajadores de diferentes áreas. Tras la ejecución del instrumento de investigación se concluyó que existe influencia directa media de (0.501) y altamente significativa (0.000) entre el clima laboral y la productividad, logrando así aceptar la hipótesis del investigador y rechazando la hipótesis nula.

Así también en la investigación de (Ballena & Deza, 2018) titulado “Influencia del Clima Organizacional en la Productividad de la ferretería Grupo Al Kosto E.I.E.L, Chepén -2018” se tuvo como objetivo establecer si existía alguna influencia entre el clima organizacional y la productividad. Con respecto a la metodología empleada, la investigación fue de diseño transversal y correlacional. Posterior a la utilización del instrumento de medición, se obtuvo los siguientes resultados: el clima laboral positivo es mínimo, los colaboradores no tienen autonomía suficiente y la flexibilidad necesaria para desempeñar su trabajo. Se concluyó que el clima organizacional influye en la productividad, por lo mismo que gran cantidad de colaboradores se encontraban inconformes por la falta de motivación y comunicación.

Por otro lado, (Saire, 2017) en su investigación denominada “Clima laboral Y productividad en los trabajadores de la empresa Tritón Trading S.A. Lima – 2016”, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y la productividad en los trabajadores de la empresa en cuestión, con respecto a la metodología ha sido de diseño no experimental, descriptiva – Correlacional, la muestra constó de 40 colaboradores, los resultados obtenidos fueron: relación muy alta entre las variables de estudio con un estadístico de Pearson de 0.930. Por último, se concluye que existe relación significativa entre la cooperación, la recompensa y la responsabilidad frente a la productividad. Por lo tanto, se logró determinar la relación entre ambas variables.

De las investigaciones presentadas se rescata que la elección de las dimensiones de investigación puede tener una importante significancia cuando se trata de medir el grado de relación entre las variables, por consiguiente, la elaboración del cuestionario se podría afirmar que también impacta en la medición de las variables. Por lo que a pesar de que presentan las mismas variables, necesariamente no cuentan con el mismo grado de relación, esto se podría deber también a la diferencia de los sectores investigados y a la aplicación del instrumento.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Clima laboral.

Para (Poole, 2006) el clima laboral es una sumatoria de percepciones de los colaboradores sobre el medio humano y físico donde se desarrollan las actividad diarias, por lo que es un factor coyuntural en la vida de una organización. Este está en constante evolución debido a las dinámicas propias de los colaboradores, dependen a su vez de percepción básicos como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos, los liderazgos de opinión o normas grupales.

Asimismo, Mendez (2006) citado por García (2011) señala que el clima laboral es el resultado de procesos de interacción social y que a su vez estos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias. así también citó a Forehand y Gilmer (1964) que plantea el clima como el conjunto de características que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la integran.

2.2.1.1 Tipos de clima laboral

Rensis Likert (1961) citado por García (2011) concluyo que el clima creado en el lugar de trabajo, está en función de distintos estilos de liderazgo utilizados, por lo que influye en el comportamiento de los empleados y sobre los resultados de la empresa en términos de productividad y rentabilidad. Desarrollo una teoría de cuatros sistemas de clima laboral, la cual se en 1976 fue adaptada a dos grandes grupos:

Clima de Tipo Autoritario

Explotador:

- Los encargados de la dirección no confían en los empleados, toman las decisiones, fijan los objetivos y los impone a la organización.
- Los empleados trabajan en una atmosfera de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas.
- La satisfacción de las necesidades permanece en los

niveles básicos y de seguridad

Paternalista:

- Impresión de trabajar en un ambiente estable y estructurado
- Confianza condescendiente en los empleados
- Toma de decisiones en los diferentes niveles de la organización
- Las recompensas y castigos son usados para motivar al personal

Clima de Tipo Participativa

Consultivo

- Mayor confianza en los empleados
- Las políticas y decisiones específicas pueden tomarlo en ocasiones los personales en los niveles inferiores.
- Se trata de satisfacer necesidades de prestigio y de estima
- Presenta un ambiente bastante dinámico

Participación en grupos

- Plena confianza en los colaboradores
- Toma de decisiones integrados por cada nivel
- La comunicación no solo es ascendente o descendente, también es lateral.
- Relación de amistad y confianza entre superiores y subordinados.

2.2.1.2 Dimensiones

En las diferentes investigaciones se han considerado múltiples dimensiones, de las cuales se consideró las que se presentarán a continuación, ello porque se apega más a la realidad que hemos evidenciado cuando se planteó la problemática.

a) Políticas

Normas y reglas

Las normas son pautas que se deben seguir, se ajustan a actividades, tareas y conductas de una organización. Las reglas son un conjunto de preceptos, su objetivo es la orientación o directriz que debe ser divulgada y acatada por los miembros de la organización

Procedimientos

Se dice del seguimiento de una serie de etapas estructuradas que permiten y facilitan la realización de actividades de forma correcta y exitosa. El procedimiento administrativo en el sector público garantiza que las actividades se efectúen según las reglas estipuladas, generalmente se utiliza el manual de procedimientos, el cual contiene las descripciones generales de las actividades que se llevarán a cabo. (Ucha, 2009)

b) Identidad

Sentido de pertenencia

El sentido de pertenencia se entiende como un conjunto de sentimientos, deseos, necesidades, vínculos afectivos y percepciones que experimenta una persona respecto a un grupo, es aquella satisfacción por sentirse aceptado a una agrupación.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo son la suma de bienes y servicios que el empleador entrega al trabajador para la realización de sus labores de la manera más efectiva, está conformada por las condiciones ambientales, sociales y de tiempo. (Gestión, 2017)

c) Interacciones Sociales

Cooperación y apoyo:

Los colaboradores a través de las interacciones logran percibir que en la organización existe compañerismo, cordialidad y apoyo para su desarrollo profesional.

Comunicación

Información que se traslada constantemente, se envía o se recibe, a través de diferentes medios y canales aprobados por la organización, los temas son muy variados, sin embargo, en su mayoría tratan sobre situaciones o actos que se efectúan dentro de la empresa. (Salas, 2020)

d) Confianza con los jefes

Respeto Interpersonal

Es una consideración con que se trata a una persona o un grupo de personas por alguna cualidad, situación o circunstancia que las determine, es aceptar y comprender la forma de pensar y

actuar de los individuos con los que compartimos el ambiente de trabajo.

Reconocimiento:

Se dice de la distinción que se realiza a un colaborador por demostrar habilidades superiores al promedio y por la adecuada ejecución de sus actividades laborales.

Liderazgo

Personas con cualidades innatas o aprendidas que presentan la capacidad de dirigir a un grupo y conseguir metas fijadas, Davis and Newstrom (1991) citado por Paul et al., (2006) mencionan que es un proceso que consiste en motivar y brindar ayuda a los demás a fin de lograr trabajar con entusiasmo para alcanzar objetivos.

2.2.1.3 Importancia del clima laboral

Se refiere al ambiente interno que existe entre los trabajadores de una misma organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral, pero cuando proporciona frustración de esas necesidades es desfavorable. Es importante mantener un clima saludable porque aquel

ambiente lleva a la estimulación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes y esto a su vez trae un incremento del desempeño laboral. (Chiavenato, 2007)

2.2.2 Productividad

Robbins & Judge (2009), Galindo & Ríos (2015), Morales (2014) citados por (Sánchez, 2020) definen a la productividad como una medida o grado de utilización de competencias y habilidades que permiten la determinación de la eficiencia de los esfuerzos realizados con el objetivo llevar a cabo las actividades y proceso necesarios para el funcionamiento de la organización, , así también señalan que es considerada como una medidor de competitividad frente a la competencia.

2.2.2.1 Medición.

Para (Sánchez, 2020) La productividad a diferencia de lo que se cree a la productividad no solo es posible medirla en las evaluaciones de desempeño laboral, también se ve reflejado en los procesos de calidad, la calidad de productos o servicios y en las connotaciones de competitividad vistas desde la competencia.

2.2.2.2 Dimensiones

a) **Satisfacción en el trabajo**

Es el resultado de las varias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo, y los factores relacionados con él. Entendida como una reacción afectiva en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción. (Caballero, 2002)

b) **Eficiencia y Eficacia**

Eficacia

Según la RAE (2021) es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera, según Fernández & Sánchez (1997) es la Capacidad para alcanzar los objetivos propuestos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno.

Eficiencia

Fernández & Sánchez (1997) citado por (Rojas, 2018) lo definen como aquella expresión que permite medir la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento

de un objetivo determinado, minimizando el uso de recursos disponibles.

Toma de decisiones

Proceso cognitivo mediante el cual se evalúa y se realiza una elección entre diversas opciones, con el objeto de resolver situaciones que se presentan. Se evalúan múltiples alternativas de solución, a fin de elegir la más acorde a las competencias y la que utilice menores recursos para su ejecución.

c) Trabajo en Equipo

Un ambiente estructurado donde predomina el apoyo mutuo genera una participación organizada, la cual es un elemento indispensable en el trabajo en equipo.

Un equipo está conformado por grupos de personas que adoptan un papel importante en los procesos de su organización, los cuales identifican problemas y/o mejoras en los procesos cotidianos. (Paul et al., 2006)

2.3 Marco Conceptual

Clima Laboral

Se dice del conjunto atributos, cualidades y propiedades percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta, forma parte del medio ambiente humano en el que se desarrolla las actividades cotidianas. Algunas investigaciones afirman que puede influir en la satisfacción y en la productividad de los individuos. (Paul et al., 2006)

Manual de Procedimientos

Herramienta que permite conocer cómo funciona una unidad administrativa, en ella se evidencia la descripción de tareas, requerimientos, responsables, así también beneficia en la capacitación y el adiestramiento del personal. (Ucha, 2009)

Productividad

Si la presente investigación fuera enfocado a la administración de operaciones la productividad podría referirse a la cantidad de salidas, en relación con los recursos empleados (Cequea & Rodríguez) citado por (Rodríguez, 2017). Kempilla y Lonqsvit (2003) consideran que existen tres posturas para analizar a la productividad. En la primera, la productividad sería un indicador de eficacia y generación de productos.

En la segunda la efectividad es un indicador de la productividad, mientras que, en la tercera, se estudia a la efectividad y la productividad como conceptos diferentes. A diferencia de las anteriores definiciones Rodríguez (2012) señala que la productividad depende de las habilidades y destrezas de los individuos y la motivación, así como también el ambiente de trabajo.

Capacitación

Es un conjunto de actividades que están orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los colaboradores, permitiendo con ello obtener un mejor desempeño en sus labores, esto incrementará su eficiencia en el logro de los objetivos. Se dice también que es una herramienta que posibilita el aprendizaje.

Seguridad e higiene

Enfoque en la prevención y el control de cualquier peligro en el puesto de trabajo, logrando así evitar accidentes, enfermedades, incidentes, estrés laboral, carga laboral, burnout y mobbing. (Salas, 2020)

Municipalidad

Se dice de la corporación estatal que tiene como función administrar una ciudad o una población, presentan personería jurídica

de derecho público y gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

Funcionarios públicos

Artículo 425° del Código Penal, los funcionarios públicos son aquellos individuos que están comprendidos en las carreras públicas, pueden desempeñar cargos políticos o de confianza, así también se dice de aquellos que mantengan algún vínculo laboral o contractual con entidades u organismos del Estado, por último, son considerados como tal los Miembros de la policía o fuerzas armadas, entre otros. (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, n.d.)

Percepción

Es un proceso cognitivo que permite la interpretación del entorno físico y social a partir de un conjunto de estímulos que se recibe a través de los sentidos, son seleccionados en función a los intereses y valores (Bordas, 2016) Es una referencia, actúa como filtro codificador que condiciona la aceptación y el procesamiento de la información, actúa como defensa, bloqueando informaciones que no son relevantes o no son deseadas. (Chiavenato, 2007)

CAPITULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, porque se enfoca en estudiar áreas vinculadas al desempeño profesional de los colaboradores, se pretende incrementar los conocimientos científicos referente al clima laboral y la productividad. Por su parte Carrasco (2019) señala que a diferencia de otros tipos de investigación, la de tipo básica no presenta objetivos de aplicación inmediata, por lo cual se enfoca en ampliar y profundizar el conocimiento científico existentes.

Considerando la apreciación de Acosta & María(2017) el método elegido para efectuar la investigación será el método cuantitativo por lo que se reunirá información empírica, la cual se podrá medir y contar. Por lo que se desea medir el grado de relación entre las variables ya mencionadas.

3.2. Diseño de investigación

(Carrasco Días, 2019) en su libro comenta que las variables independientes del diseño no experimental carecen de manipulación intencional; por lo cual no se necesita grupos de control o realizar experimentos, como ocurre con el diseño experimental. Por otro lado, presenta dos tipos: Diseños transversales y longitudinales

El diseño de la investigación es no experimental ya que no se manipulará las dimensiones de la variable independiente, por el contrario, se intentará evaluarla en su estado natural, así también es transversal porque se evalúa la variable en una determinada delimitación temporal, por último, es correlacional porque se analizará el impacto que se evidencia empíricamente entre el clima laboral y la productividad.

3.3. Población y muestra

Para Bernal (2010) “la población es un grupo o conjunto que presentan características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia”.

Para (Sampieri Hernández, 2019) una muestra es un subconjunto de la población o universo del cual se pretende recolectar datos. Por lo tanto, se tomará una muestra de ---. Trabajadores, para ello se efectuará el muestreo aleatorio simple.

Se aplicará la formula $n = \frac{Z^2 \cdot pq \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot pq}$ obtenida del libro de Metodología de Investigación de Ñaupás et al (2014) a fin de extraer una determinada muestra poblacional.

Donde:

Z = Nivel de Confianza, 95% Z = 1.96

P= Probabilidad de éxito, 50% p = 0.5

q= Probabilidad de Fracaso, 50% q = 0.5

E= Nivel de Error, 5% E = 0.05

N= Población N =

n=muestra

Aplicación de la fórmula

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot N}{0.05^2(N-1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} =$$

Redondeando n=

Por lo cual se encuestará a ---- trabajadores de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 La encuesta

Se utilizará la encuesta como instrumento para medir el grado de influencia entre las variables anteriormente mencionadas.

3.4.2 El cuestionario

A su vez se utilizará como instrumento el cuestionario, el cual está constituido por un bloque de preguntas segmentadas de acuerdo a las dimensiones, se pretende adaptar el instrumento de (Lope & Ventura, 2008).

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se medirá si el instrumento es válido y confiable a través del juicio de expertos y mediante el método alfa de Cron Bach. Como instrumento se utilizará el cuestionario, el cual es una herramienta que está compuesta por una serie de preguntas vinculadas entre si, las cuales buscan obtener evidencias que permitan obtener los objetivos propuestos con antelación, tras el procesamiento de los datos se obtendrá información que servirá para su posterior contrastación con la hipótesis del investigador.

Organización y tabulación de datos

Los datos se organizarán y tabularán en el programa Microsoft Excel, posteriormente se importará los datos al programa SPSS 25 en el cual se realizará el análisis de la información, la aplicación de la estadística descriptiva y aplicada.

CAPITULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

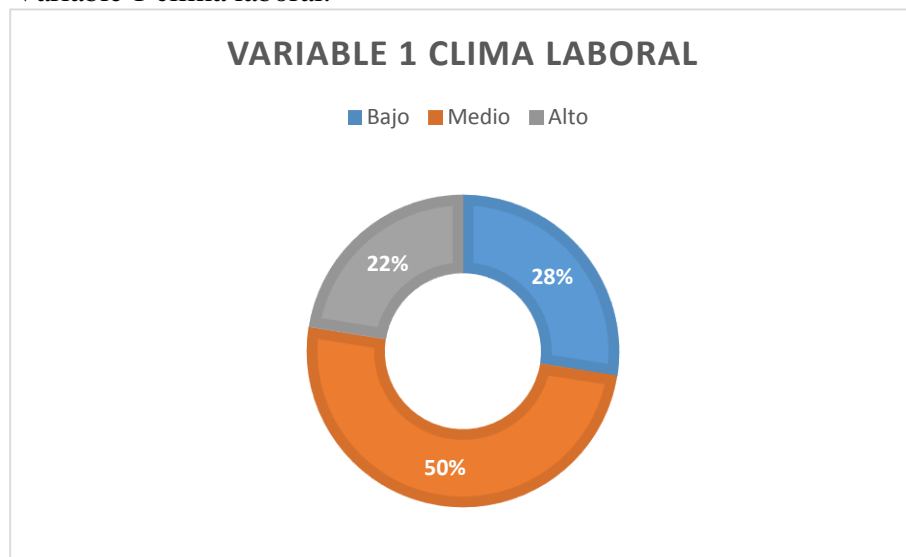
4.1. Presentación de resultados por variables

Tabla 2
Variable 1 clima laboral

alternativas		Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	11	28%	28%	28%
	Medio	20	50%	50%	78%
	Alto	9	23%	23%	100%
	total	40	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1
Variable 1 clima laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

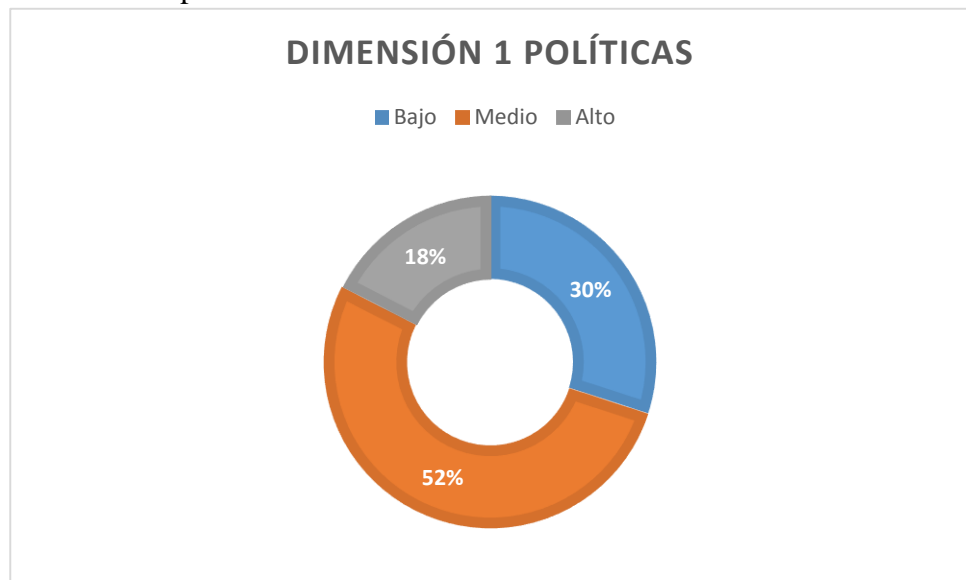
Ya procesados los datos e información respecto a la variable 1 clima laboral por medio de la tabla 2 y el gráfico 1 se denota que el 28% de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa manifiestan un nivel bajo respecto a la variable 1 clima laboral, el 50% manifiestan un nivel medio y por último el 23% manifiestan un nivel alto. Toda esta información fue declarada los 40 funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

Tabla 3
Dimensión 1 políticas

alternativas		Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	12	30%	30%	30%
	Medio	21	53%	53%	83%
	Alto	7	18%	18%	100%
total		40	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2
Dimensión 1 políticas



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

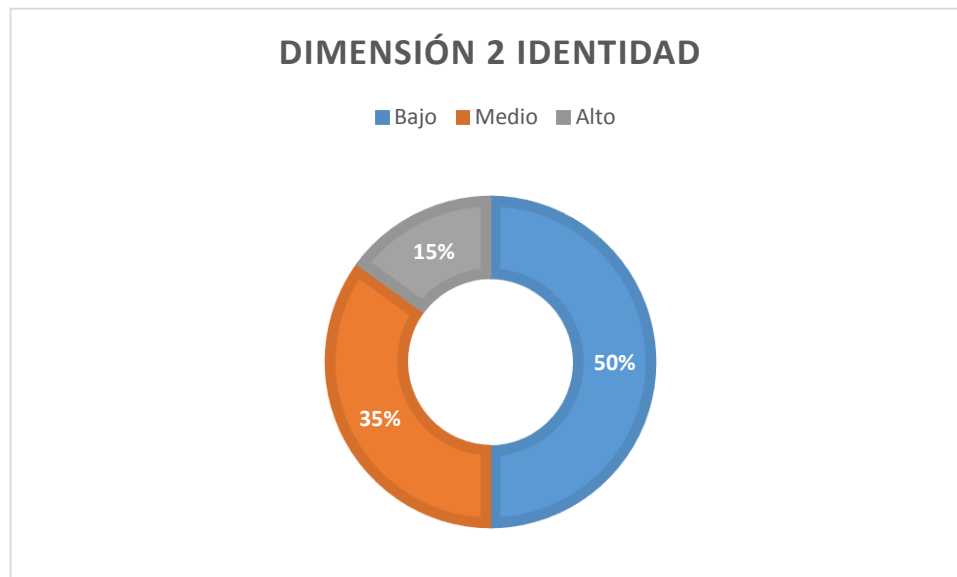
Ya procesados los datos e información respecto a la dimensión 1 políticas por medio de la tabla 3 y el gráfico 2 se denota que el 30% de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa manifiestan un nivel bajo respecto a la dimensión 1 políticas, el 53% manifiestan un nivel medio y por último el 18% manifiestan un nivel alto. Toda esta información fue declarada los 40 funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

Tabla 4
Dimensión 2 identidad

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	20	50%	50%
	Medio	14	35%	85%
	Alto	6	15%	100%
total	40	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3
Dimensión 2 identidad



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

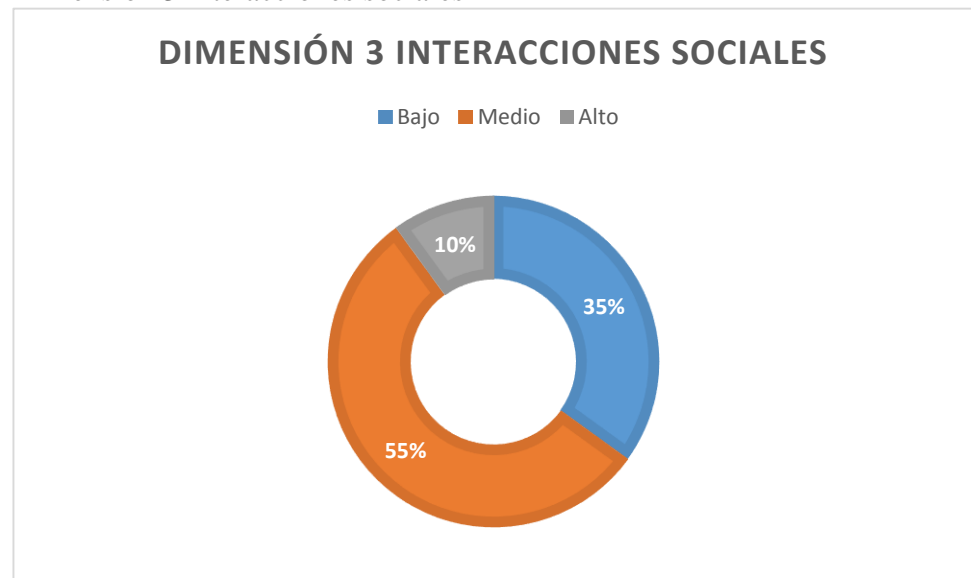
Ya procesados los datos e información respecto a la dimensión 2 identidad por medio de la tabla 4 y el gráfico 3 se denota que el 50% de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa manifiestan un nivel bajo respecto a la dimensión 2 identidad, el 35% manifiestan un nivel medio y por último el 15% manifiestan un nivel alto. Toda esta información fue declarada los 40 funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

Tabla 5
Dimensión 3 interacciones sociales

alternativas		Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	14	35%	35%	35%
	Medio	22	55%	55%	90%
	Alto	4	10%	10%	100%
	total	40	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4
Dimensión 3 interacciones sociales



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

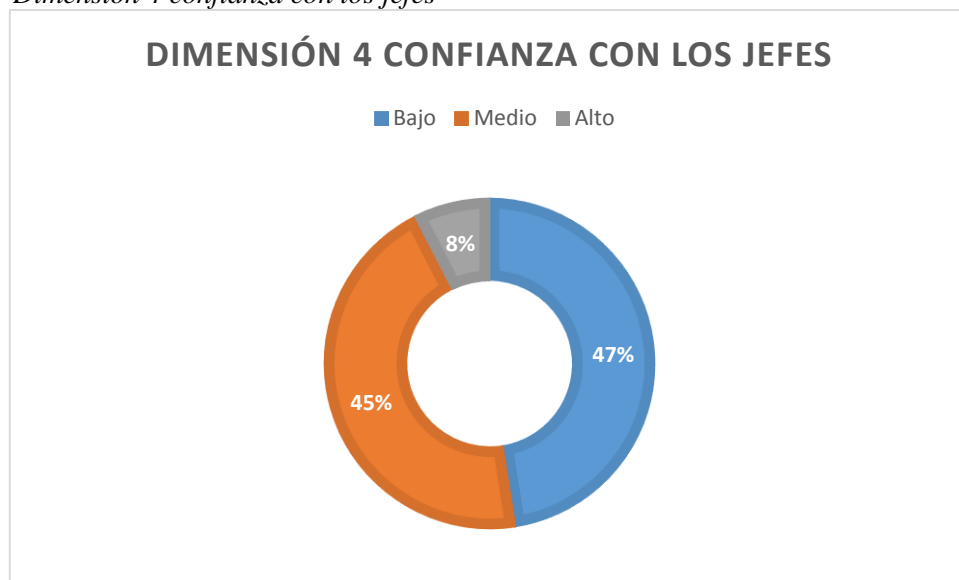
Ya procesados los datos e información respecto a la dimensión 3 interacciones sociales por medio de la tabla 5 y el gráfico 4 se denota que el 35% de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa manifiestan un nivel bajo respecto a la dimensión 3 interacciones sociales, el 55% manifiestan un nivel medio y por último el 10% manifiestan un nivel alto. Toda esta información fue declarada los 40 funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

Tabla 6
Dimensión 4 confianza con los jefes

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	19	48%	48%
	Medio	18	45%	93%
	Alto	3	8%	100%
total	40	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5
Dimensión 4 confianza con los jefes



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

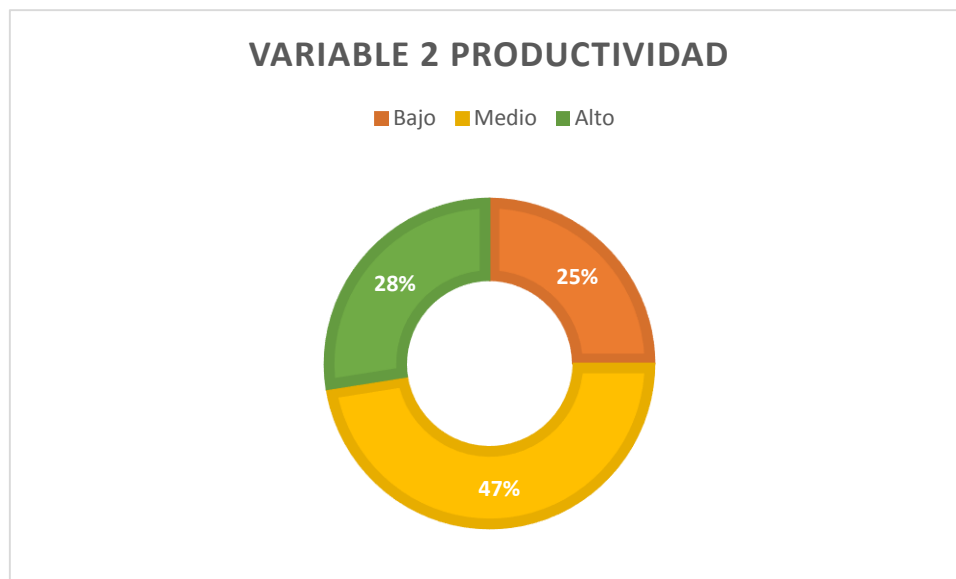
Ya procesados los datos e información respecto a la dimensión 4 confianza con los jefes por medio de la tabla 6 y el gráfico 5 se denota que el 48% de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa manifiestan un nivel bajo respecto a la dimensión 4 confianza con los jefes, el 45% manifiestan un nivel medio y por último el 8% manifiestan un nivel alto. Toda esta información fue declarada los 40 funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

Tabla 7
Variable 2 productividad

alternativas		Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	10	25%	25%	25%
	Medio	19	48%	48%	73%
	Alto	11	28%	28%	100%
total		40	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6
Variable 2 productividad



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

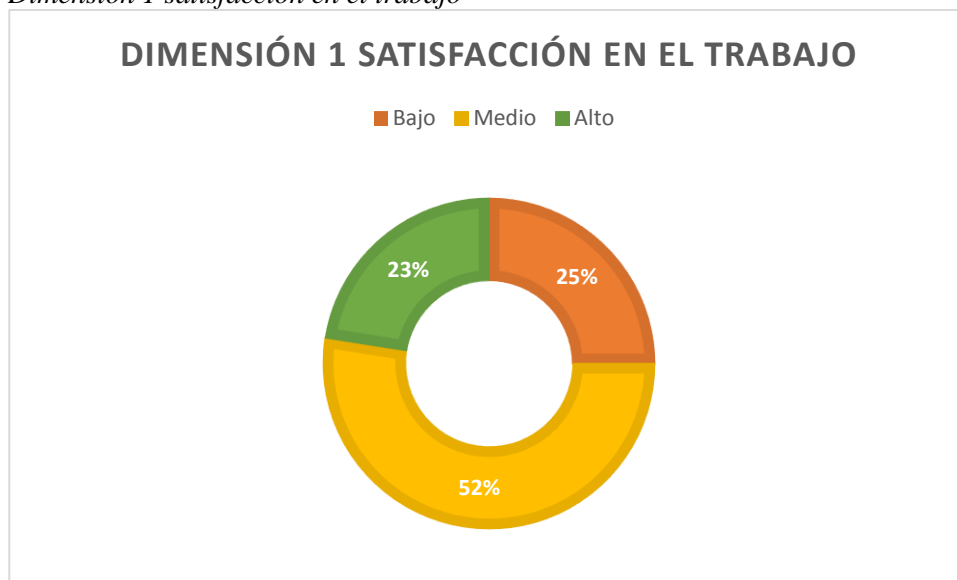
Ya procesados los datos e información respecto a la variable 2 productividad por medio de la tabla 7 y el gráfico 6 se denota que el 25% de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa manifiestan un nivel bajo respecto a la variable 2 productividad, el 48% manifiestan un nivel medio y por último el 28% manifiestan un nivel alto. Toda esta información fue declarada los 40 funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

Tabla 8
Dimensión 1satisfacción en el trabajo

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	10	25%	25%
	Medio	21	53%	78%
	Alto	9	23%	100%
total	40	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7
Dimensión 1 satisfacción en el trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

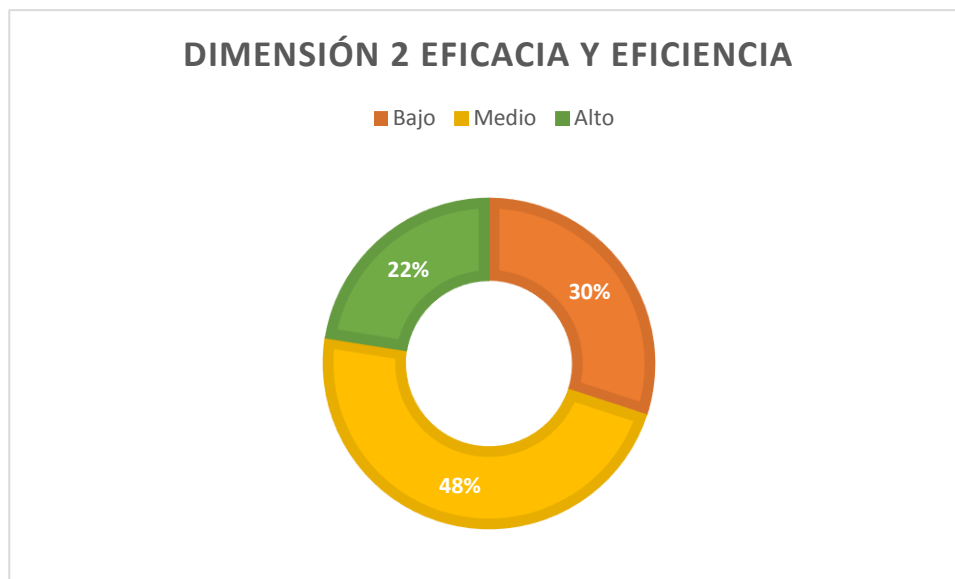
Ya procesados los datos e información respecto a la dimensión 1 satisfacción en el trabajo por medio de la tabla 8 y el gráfico 7 se denota que el 25% de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa manifiestan un nivel bajo respecto a la dimensión 1 satisfacción en el trabajo, el 53% manifiestan un nivel medio y por último el 23% manifiestan un nivel alto. Toda esta información fue declarada los 40 funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

Tabla 9
 Dimensión 2 eficacia y eficiencia

alternativas		Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	12	30%	30%	30%
	Medio	19	48%	48%	78%
	Alto	9	23%	23%	100%
total		40	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8
 Dimensión 2 eficacia y eficiencia



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

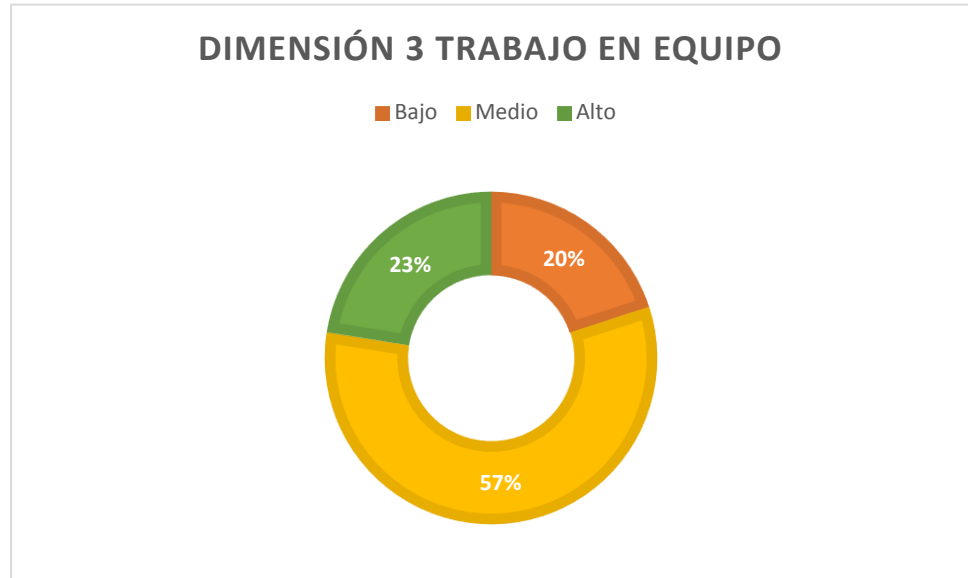
Ya procesados los datos e información respecto a la dimensión 2 eficacia y eficiencia por medio de la tabla 9 y el gráfico 8 se denota que el 30% de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa manifiestan un nivel bajo respecto a la dimensión 2 eficacia y eficiencia, el 48% manifiestan un nivel medio y por último el 22% manifiestan un nivel alto. Toda esta información fue declarada los 40 funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

Tabla 10
Dimensión 3 trabajo en equipo

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
validos	Bajo	8	20%	20%
	Medio	23	58%	78%
	Alto	9	23%	100%
total	40	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9
Dimensión 3 trabajo en equipo



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

Ya procesados los datos e información respecto a la dimensión 3 trabajo en equipo por medio de la tabla 10 y el gráfico 9 se denota que el 20% de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa manifiestan un nivel bajo respecto a la dimensión 3 trabajo en equipo, el 57% manifiestan un nivel medio y por último el 23% manifiestan un nivel alto. Toda esta información fue declarada los 40 funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H_1 El Clima laboral impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.
- H_0 El Clima laboral no impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

Tabla 11
Correlación el clima laboral y productividad

		Clima laboral	productividad	
Rho spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,890"
		Sig. (bilateral)		,000
		N	40	40
	productividad	Coeficiente de correlación	,890"	1,000
	Sig. (bilateral)	,000		
	N	40	40	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se logra representar mediante la tabla 11 en nivel de correlación entre ambas variables dio como valor ,890 que valor según la tabla de correlación es altamente positiva, también se puede evidenciar el nivel de significancia de p valor de 0,000, este valor es inferior al valor de 0.05 lo que permite decidir de la manera más óptima la hipótesis alterna afirmando que el clima laboral impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

- H₁ Las políticas impactan directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

- H_0 Las políticas no impactan directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

Tabla 12
Correlación las políticas y productividad

		Políticas	productividad
Rho spearman	Políticas	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,768"
	productividad	Coeficiente de correlación	,768"
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se logra representar mediante la tabla 12 en nivel de correlación entre dimensión y variable dio como valor ,768 que valor según la tabla de correlación es altamente positiva, también se puede evidenciar el nivel de significancia de p valor de 0,000, este valor es inferior al valor de 0.05 lo que permite decidir de la manera más óptima la hipótesis alterna afirmando que las políticas impactan directamente en la

productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

4.2.3. Hipótesis Especifica 2

- H_1 La identidad impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.
- H_0 La identidad no impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

Tabla 13
Correlación la identidad y productividad

			identidad	productividad
Rho spearman	identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,804"
		Sig. (bilateral)		,000
	productividad	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,804"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se logra representar mediante la tabla 13 en nivel de correlación entre dimensión y variable dio como valor ,804 que valor según la tabla de correlación es altamente positiva, también se puede evidenciar el nivel de significancia de p valor de 0,000, este valor es inferior al valor de 0.05 lo que permite decidir de la manera más óptima la hipótesis alterna afirmando que la identidad impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

4.2.2. Hipótesis Especifica 3

- H₁ Las Interacciones Sociales impactan directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

- H₀ Las Interacciones Sociales no impactan directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

Tabla 14
Correlación las interacciones sociales y productividad

			Interacciones sociales	productividad
Rho spearman	Interacciones sociales	Coeficiente de correlación	1,000	,743"
		Sig. (bilateral)		,000
	productividad	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,743"	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se logra representar mediante la tabla 14 en nivel de correlación entre dimensión y variable dio como valor ,743 que valor según la tabla de correlación es altamente positiva, también se puede evidenciar el nivel de significancia de p valor de 0,000, este valor es inferior al valor

de 0.05 lo que permite decidir de la manera más óptima la hipótesis alterna afirmando que las Interacciones Sociales impactan directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

4.2.2. Hipótesis Especifica 4

- H₁ La confianza con los jefes impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.
- H₀ La confianza con los jefes no impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

Tabla 15
Correlación la confianza con los jefes y productividad

			Confianza de los jefes	productividad
<u>Rho spearman</u>	Confianza de los jefes	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,717" ,000

	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,717"	1,000
productividad	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Se logra representar mediante la tabla 15 en nivel de correlación entre dimensión y variable dio como valor ,717 que valor según la tabla de correlación es altamente positiva, también se puede evidenciar el nivel de significancia de p valor de 0,000, este valor es inferior al valor de 0.05 lo que permite decidir de la manera más óptima la hipótesis alterna afirmando que la confianza con los jefes impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020.

4.3. **Discusión de resultados**

Según los resultados que se obtienen en la investigación se evidencia una relación altamente positiva entre el clima laboral y la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, otras investigaciones obtuvieron resultados similares como son las siguientes:

(Montoya, 2016); presenta la investigación el clima organizacional y su relación con la evaluación del desempeño de los trabajadores de la empresa de servicios turísticos, 2015 , esta investigación obtuvo altos índices de correlación entre las variables y al mismo tiempo de las dimensiones optando por afirmar que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación del

desempeño de los trabajadores de la empresa de servicios turísticos,
2015.

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se asevera que el clima laboral impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020”.
- Se asevera que Las políticas impactan directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020”.

- Se asevera que la identidad impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020”.
- Se asevera que las interacciones Sociales impactan directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020”.
- Se asevera que la confianza con los jefes impacta directamente en la productividad de los funcionarios de la municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, 2020”.

5.1. Recomendaciones

- Considerar la implementación de distintos programas para una mejor relación de la alta dirección con las demás áreas de la Municipalidad distrital Gregorio Albarracín Lanchipa, considerando temas de convivencia en el trabajo, se pretende que se desarrollen de forma semestral.
- Crear cursos de inteligencia emocional para los jefes de alta dirección para mejorar su relación con su personal a cargo en el que puedan hacer más proactiva la comunicación entre todos los trabajadores de la institución.
- Considerar que el área de recursos humanos pueda crear mecanismos que puedan evaluar el desempeño de los trabajadores respecto a las áreas que desarrollen sus actividades y funciones.
- Crear programas de trabajo en equipo en la institución para estimular la confianza entre los trabajadores, estos programas no necesariamente se den en oficina, puede darse al aire libre como talleres de relajación y comunicación.

- Es necesario que la institución motive a su personal con incentivos como ofrecer cursos que ayuden a mejorar su desempeño en las áreas que se desarrollan y puedan mantenerse actualizados al conocimiento previo que cuenta cada uno de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acosta Padilla, C., & María, T. H. (2017). *Administración estratégica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.

<http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/13750>

Ballena, J., & Deza, K. (2018). *Influencia del Clima Organizacional en la Productividad de la ferretería Grupo Al Kosto E.I.E.L, Chepén -2018*

[Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34090>

Bernal Torres, C. A. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*

administración, economía, humanidades y ciencias sociales (PEARSON ED).

Bordas, M. (2016). Clima Laboral: Conceptos. In *Gestión Estratégica del Clima laboral*. UNED.

Caballero, K. (2002). El concepto de Satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6(1-2), 1-10.

Carrasco Días, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica* (San Marcos (ed.)).

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.

García Solarte, M. (2011). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una

Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61.

<https://doi.org/10.25100/cdea.v25i42.413>

- Gestión. (2017). *¿En qué consisten las condiciones de trabajo?*
<https://gestion.pe/gestion-tv/trabajo-accion/consisten-condiciones-136993-noticia/>
- Lope, D., & Ventura, S. (2008). *Clima organizacional y su relación con el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ayacucho, 2008* [Universidad Nacional San Cristobal de Huamanga].
<http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/3867>
- Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (n.d.). *¿Quiénes son funcionarios públicos o agentes de Estado?*
<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/ley30364/sobre-ley-30364.php>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis.*
- Paul, L., Rojas, B., & López, J. L. (2006). LIDERAZGO Y SU INFLUENCIA SOBRE EL CLIMA LABORAL. *ACADEMIA.*
- Poole, M. S. (2006). El clima laboral. In *Factor Humano* (factorhuma, pp. 1–8).
https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf
- Rodríguez, Y. (2017). *El clima Organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos* [Pontificia Universidad Del Ecuador].
<http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/1945>
- Rojas, M. et. al. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 1–15.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>

Saire, X. (2017). “*Clima laboral Y productividad en los trabajadores de la empresa Tritón Trading S.A. Lima – 2016*” [Universidad Autónoma del Perú].

http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/465/1/XIOMY_SAIRE_BARRIENTOS.pdf

Salas, L. (2020). Clima Organizacional como influencia en la productividad de la empresa Salmón Clothing de Ciudad de Tulúa, Valle del Cauca [Universidad del Valle]. In *Endocrine*. https://www.slideshare.net/maryamkazemi3/stability-of-colloids%0Ahttps://barnard.edu/sites/default/files/inline/student_user_guide_for_spss.pdf%0Ahttp://www.ibm.com/support%0Ahttp://www.spss.com/sites/dm-book/legacy/ProgDataMgmt_SPSS17.pdf%0Ahttps://www.n

Sampieri Hernández, R. (2019). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill Education (ed.)).

Sánchez, Y. (2020). *Clima Laboral y Productividad en la empresa NSP Courier - Tarapoto, 2019*. Universidad César Vallejo.

Ucha, F. (2009). *Definición de Procedimientos*.

<https://www.definicionabc.com/general/procedimientos.php>

Valera, F. (2019). Influencia del Clima Laboral en la Productividad de la municipalidad distrital de Luyando [Universidad Nacional Agraria De La Selva]. In *Universidad Nacional Agraria de la Selva*.

<http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1566>