



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE
LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO TÉCNICO
PROFESIONAL MOQUEGUA, 2021**

PRESENTADO POR:

Bach. LISSETH DEL PILAR URBINA ZÁRATE

ASESOR

MGR. JOSE MIGUEL DE LA PAZ RAMOS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA – PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	I
PÁGINA DE JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	12
1.2 Definición del Problema.....	14
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3 Objetivos de la Investigación	15
1.3.1 Objetivo General.....	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación e importancia de la Investigación.....	15
1.5 Variables, Operacionalización.....	16
1.6 Hipótesis de la Investigación.....	17
1.6.1 Hipótesis General	17
1.6.2 Hipótesis Específicas	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de la Investigación	18
2.1.1 Internacionales	18
2.1.2 Nacionales	20
2.1.3 Regionales	22
2.2 Bases Teóricas	24

2.3. Marco Conceptual	25
CAPÍTULO III: MÉTODO	28
3.1 Tipo de Investigación	28
3.2 Diseño de investigación.....	28
3.3 Población y Muestra.....	28
3.3.1 Población	28
3.3.2 Muestra.....	28
3.3.3. Unidad de Investigación	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	29
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	30
4.1 Presentación de resultados.....	30
4.2 Contratación de hipótesis.....	40
4.3 Discusión de resultados	42
CAPÍTULO V:CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	47
5.1 CONCLUSIONES.....	47
5.2 RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA.....	50
ANEXOS	53
Anexo A: Matriz de consistencia de la investigación	53
Anexo B: Instrumentos	54
Anexo C: Validación de instrumentos	57
Anexo D: Fotos al momento de realizar la encuesta.....	63
Anexo E: Base de datos de clima organizacional	66
Anexo F: Base de datos de productividad laboral.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	16
Tabla 2 Técnica e instrumentos.....	29
Tabla 3 Baremos para la variable control interno	30
Tabla 4 Baremos para la variable productividad laboral	30
Tabla 5 Clima organizacional	31
Tabla 6 Motivación	32
Tabla 7 Capacidad.....	33
Tabla 8 Relaciones interpersonales.....	34
Tabla 9 Productividad laboral	35
Tabla 10 Eficiencia	36
Tabla 11 Eficacia.....	37
Tabla 12 Gestión de calidad.....	38
Tabla 13 Prueba de normalidad.....	39
Tabla 14 Hipótesis general.....	40
Tabla 15 Hipótesis específica :01	40
Tabla 16 Hipótesis específica :02	41
Tabla 17 Hipótesis específica 03	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clima organizacional	31
Figura 2 Motivación	32
Figura 3 Capacidad	33
Figura 4 Relaciones interpersonales.....	34
Figura 5 Productividad laboral.....	35
Figura 6 Eficiencia	36
Figura 7 Eficacia	37
Figura 8 Gestión de calidad.....	38

RESUMEN

La pesquisa denominada: Clima organizacional y su incidencia en la productividad laboral de los colaboradores del instituto técnico profesional Moquegua, 2021; el objetivo primordial de esta indagación es indagar la correlación dada entre el Clima organizacional y su incidencia en la productividad laboral de los colaboradores del instituto técnico profesional Moquegua en la anualidad 2021.

Referente a la metodología en la pesquisa se decidió elegir un análisis básico y correlacional, manteniendo un planteamiento no experimental y transversal. La población investigada se precisó entre los maestros del Instituto técnico profesional de Moquegua que geográficamente se encuentra situado en el Centro Poblado de San Francisco, incluido en el distrito de Moquegua, cuya muestra correspondió a 27 instructores, siendo una muestra censal, por lo que se eligió el total de ellos. Se determinó la técnica de un cuestionario como instrumentos; el cuestionario de clima institucional para la primera variable y cuestionario sobre productividad laboral, para la segunda variable. Las cifras estadísticas que mantienen esta indagación se procesaron después de las conclusiones logradas de la empleabilidad de los instrumentos en los docentes.

Como conclusión principal se determinó que el nexo entre atmósfera institucional y productividad laboral del instituto técnico profesional de Moquegua en la anualidad 2021 es directa, al evidenciar el coeficiente de Pearson con un valor de relación $r = 0,724$; y un nivel de significancia de 0.000, esto representa el 72,4% de relación positiva media entre las variables clima institucional y productividad laboral.

Palabras clave: Clima Institucional, productividad laboral, capacidad, motivación y gestión de calidad.

ABSTRACT

The research called: Organizational climate and its impact on the labor productivity of the employees of the Moquegua professional technical institute, 2021; The primary objective of this investigation is to investigate the correlation given between the organizational climate and its impact on the labor productivity of the employees of the Moquegua professional technical institute in the year 2021.

Regarding the research methodology, it was decided to choose a basic and correlational analysis, maintaining a non-experimental and transversal approach. The investigated population was specified among the teachers of the Moquegua Professional Technical Institute, which is geographically located in the San Francisco Population Center, included in the Moquegua district, whose sample corresponded to 27 instructors, being a census sample, for which chose all of them. The technique of a questionnaire was determined as instruments; the institutional climate questionnaire for the first variable and the labor productivity questionnaire for the second variable. The statistical figures that maintain this inquiry were processed after the conclusions reached on the employability of the instruments in teachers.

As a main conclusion, it was determined that the link between institutional atmosphere and labor productivity of the Moquegua professional technical institute in the 2021 annuity is direct, by evidencing the Pearson coefficient with a relation value $r = 0.724$; and a significance level of 0.000, this represents a 72.4% average positive relationship between the variables institutional climate and labor productivity.

Keywords: Institutional Climate, labor productivity, capacity, motivation and quality management.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está dividido por capítulos, por los cuales se desarrollarán cada uno de los temas a tratar. En el capítulo I se hace referencia al problema planteado de la investigación seguido de sus objetivos e hipótesis y el cuadro de operacionalización de las 2 variables que se estudiarán

Capitulo II: se determina la información sobre el marco teórico de la investigación, considerando los antecedentes y sus bases teóricas que ayudaran a conocer sobre el problema planteado.

Capitulo III: se determina la información que consigne la metodología de la investigación concerniente al tipo y diseño aplicados para el estudio de la muestra de la investigación, como también los instrumentos y técnicas a utilizarse para el logro de los resultados.

Capitulo IV: Se determina la información que abarque la interpretación de resultados de la investigación y finalizando con las conclusiones y recomendaciones respectivamente.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Se conoce que a nivel internacional el clima institucional es de mucha cuantiosa significación en las diversas entidades dado que este influye en el comportamiento de los colaboradores, lo cual repercute en la productividad que estos tendrán en una organización.

Por esta razón las distintas corporaciones internacionales tratan de propiciar la mejor atmósfera entre sus asalariados; con el fin que éstos tengan una mejor apreciación de la corporación en la cual brindan sus servicios laborales y de esta manera puedan desenvolverse brillantemente; siendo beneficiados los usuarios de las corporaciones donde laboran.

Del mismo modo a nivel nacional la atmosfera existente en una organización incide en el comportamiento de sus colaboradores; razón por la cual muchas empresas invierten en propiciar una sobresaliente atmósfera; para poder lograr y acrecentar la productividad de su empresa; de esta manera conseguirán una mejor rentabilidad y consolidarán de una adecuada manera sus objetivos proyectados. En nuestro país las diversas corporaciones invierten una cuantiosa parte de su presupuesto en la mejora del clima organizacional; dado que éste son las intuiciones que se forjan los asalariados de una corporación; el cual va a repercutir positivamente en gran proporción en el desenvolvimiento de los mismos asalariados lo cual incrementará la productividad de éstos.

Por este motivo las distintas corporaciones realizan talleres y distintas capacitaciones con psicólogos para mejorar la atmósfera de los asalariados y así conseguir mejores resultados económicos como corporaciones.

La Región de Moquegua ha tenido diversos cambios de índole económico y social en los últimos años; esto debido primordialmente a los yacimientos mineros con que cuenta; lo cual ha propiciado una innumerable inversión del sector privado y estatal; gracias a este incremento económico es que muchas organizaciones se han visto favorecidas; dado que se registró un aumento en el ingreso disponible de los consumidores, además de que vinieron a laborar personas de distintas ciudades lo cual incremento la demanda interna; por este motivo es que el Instituto Técnico profesional se vio favorecido al igual que otras organizaciones. Es así que la gran mayoría de las corporaciones tuvieron que mejorar la atmosfera organizacional para tener colaboradores más motivados y así poder obtener una mejor productividad.

En si la dirección del Instituto técnico profesional de Moquegua realiza una notable gestión en cuanto a propiciar y mantener un agradable clima entre sus colaboradores; como se conoce el Instituto siempre está en busca de mejoras desde su creación en el año 2007 en donde inicio impartiendo conocimientos a través de sus diplomados en operación de maquinaria pesada y en seguridad minera; luego de algunos períodos es que empezó a brindar las carreras técnicas de especialización que brindaba en sus diplomados; consiguientemente empezó con las especialidades en contabilidad y administración correspondientes a las carreras profesionales técnicas. En sus inicios el Instituto ITEP alquilaba un local y contaba con pocos educadores y un mínimo de personal administrativo; sin embargo, gracias al empeño, gestión de los directivos y un notable clima es que llevo a lograr a más objetivos de productividad los cuales le han permitido ser el mejor instituto en la Región de Moquegua en las especialidades del rubro minero; en el año 2020 construyo su propia infraestructura en donde tiene el sótano y tres pisos.

Un gran porcentaje de sus egresados están laborando en las diversas empresas mineras de la Región; esto es gracias a que propicio una brillante atmósfera la cual incidió en la productividad de su institución.

En el Instituto ITEP de Moquegua se tiene un buen clima organizacional, dado que el Director reconoce los méritos de sus colaboradores dándoles resoluciones de felicitación por su buen desempeño, a su vez realiza almuerzos por el día de la mujer, por el día de la madre y del padre. También hace un compartir en navidad y les otorga un presente en esta fiesta. El director tiene una política de pagar en la fecha indicada a todos sus colaboradores; el manifiesta que todo trabajador debe percibir su salario a tiempo; esto es de gran agrado entre sus subordinados.

El Instituto ITEP sabiendo que se está pasando por un estado de emergencia que atraviesa la Región Moquegua y el país; sigue invirtiendo en capacitación en sus asalariados; lo hace de manera virtual; los capacita en distintos temas; priorizando el uso de las plataformas digitales; mediante las cuales los educadores brindan sus servicios y realizan las clases virtuales; las cuales son muy similares a las sesiones de aprendizaje de manera presencial; incluso el instituto otorga la libertad de cátedra, asegurando que los docentes cumplan con impartir los conocimientos en los fines trazados de las diversas asignaturas que enseñan.

Con esto se ha conseguido buenos resultados en la corporación dado que se incrementó el número de alumnos en la crisis sanitaria; esto se debe a que se sigue propiciando una buena atmósfera la cual viene dando logros en seguir dando un excelente servicio de educación; que es lo que los clientes buscan.

Además, los alumnos que egresan sobre todo de las carreras del rubro minero siguen consiguiendo puestos laborales, gracias a que reciben una buena formación.

1.2 Definición del Problema

1.2.1. Problema General

¿Existe una relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Existe una relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021?

- ¿Existe una relación entre la capacidad y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021?

- ¿Existe una relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Conocer el grado de relación del clima organizacional en la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar el grado de relación de la motivación y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021

- Analizar el grado de relación de la capacidad y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021

- Analizar la relación de las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021

1.4 Justificación e importancia de la Investigación

- **Teórica:** La indagación propuesta se produce mediante el empleo de la conjetura sobre la atmósfera institucional, y hallar las causas que afectan a la productividad profesional de los asalariados del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.

- **Práctica:** Mediante los efectos de la indagación, los cuales permiten determinar satisfacciones idóneas a las dificultades relacionadas a la atmósfera organizacional, y las repercusiones en la productividad de los asalariados del Instituto técnico profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Las conclusiones que se determinan en la presente pesquisa permiten lograr un análisis de la administración realizada, para de esta manera poder mejorar la toma de las distintas decisiones permiten tener conocimiento de la gestión actual, para una buena toma de decisiones.

- **Metodológica:** En la actual pesquisa de indagación se realizan las tareas idóneas para lograr obtener el conocimiento indicado

La técnica empleada en lograr obtener los distintos datos será un interrogatorio cerrado, a partir de estos se procederá a su tabulación mediante el empleo de distintos programas digitales.

1.5 Variables, Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
Independiente:			
Clima organizacional	“Conglomerado de peculiaridades del medio laboral intuitas por los asalariados, las cuales son aceptadas como un principio de dominio en su proceder”(Cárdenas, 2004, p. 126).	Motivación	Medición de la motivación
		Capacidad	Medición de la capacidad
		Relaciones interpersonales	Medición de las relaciones interpersonales
Dependiente:			
Productividad laboral	“Es la razón alcanzada al fraccionar la cantidad del rendimiento conseguido en una anualidad y la cifra de trabajo utilizado” (Grupo de trabajo de Sistemas de Información Financiera, Contable y Presupuestal de la Comisión Permanente de funcionarios Fiscales, 2005, pág. 85).	Nivel de eficiencia	Índice de actuación económica
		Nivel de eficacia	Índice de actuación administrativa Medición de logros Medición de recursos requeridos
		Gestión de la calidad	Índice de satisfacción del usuario

Nota. Elaboración propia.

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis General

Existe una relación directa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.

1.6.2 Hipótesis Específicas

- Existe una relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores en el Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.
- Existe una relación entre la capacidad y la productividad laboral en los colaboradores en el Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.
- Existe una relación entre las relaciones y la productividad laboral en los colaboradores en el Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Internacionales

Alfonso et al. (2020) en su indagación de pregrado denominada “Percepción del Clima Organizacional en el Personal Administrativo de la Fundación Universitaria Unisangil-Sede San Gil”, presentando el objetivo, describir la intuición de la atmósfera institucional en los asalariados administrativos de la Fundación Universitaria Unisangil - Sede San Gil” el diseño de la pesquisa es aplicada es descriptivo de carácter cuantitativa, la población está constituida por 121 integrantes de la Fundación Universitaria Unisangil- Sede San Gil y la muestra por 92 personas, se encontró que el personal directivo, los docentes y la planta de trabajo en general, presentan una adecuada dinámica y ambiente laboral, cabe destacar que la comunicación es adecuada y recíproca, lo cual es efectivo en aspectos relacionados con la resolución de conflictos.

Arismendi (2021) en su investigación titulada “El diagnóstico de clima organizacional como herramienta de mejora del desempeño laboral en la empresa industria de alimentos de la ciudad de el alto (IACEA)”;

el cual tuvo como fin poder realizar un diagnóstico del clima organizacional que permita mostrar una respuesta a la mejora del desempeño laboral de los laboradores de la empresa; la cual tuvo una naturaleza de investigación tanto descriptiva como comparativa; el universo tomado en esta oportunidad fue de 107 trabajadores de la empresa; como resultado del diagnóstico dado, se arrojó un nivel de clima general del 39%, indicando un nivel crítico en cuando al buen ambiente laboral estructurado normalmente lo cual

perjudica el desarrollo de la empresa, se requiere un acercamiento a la solución del desempeño laboral.

Reyes (2020) en su tesis de licenciatura denominado “El clima organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal de ventas/trafico”; en esta oportunidad la investigadora opto por tener como objetivo obtener un desarrollo en el clima organizacional de la región de la Paz, mediante la identificación y soluciones que inciden en el servicio al cliente; en la cual la investigación tomo un carácter analítico – descriptivo; para lo cual el universo tomado en la indagación fue de 12 funcionarios, siendo la muestra de la misma manera; podemos resaltar de las conclusiones que la preocupación por el clima organizacional de la empresa nos permitió entender las actitudes laborales de los trabajadores, a través de percepciones que permiten destilar la realidad y condicionan el nivel de motivación en el trabajo; las estrategias implementadas obtuvieron grandes resultados en el personal dando como resultado una mayor productividad y compañerismo en los trabajadores.

Concepcion (2021) en su trabajo de investigación “Comunicación Interna Efectiva, Pilar para el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de UDELAS-Panamá”, el objetivo planteado fue el de comprobar la efectividad de la comunicación en el trabajo laboral de los servicios públicos; el aspecto tomado para la investigación fue transversal; para lo cual el universo lo conformo en personal administrativo, siendo 473 trabajadores; tomando como muestra a 140 trabajadores; las conclusiones dadas en la indagación fueron que la comunicación interna influye de forma significativa en el avance laboral, ya que es la base fundamental para la realización de tareas encomendadas que se necesitan deliberadamente, beneficiando así el desempeño laboral.

Moreira (2018) en su indagación doctoral denominada “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí – Ecuador”, el investigador decidió optar un modelo cuantitativo, es necesario indicar que está en el planteamiento donde no se llega a manipular los datos. El investigador llego a lograr una conclusión en la que la atmosfera de la institución incide directamente en la

productividad; así mismo logró un relación correspondiente al 85.6%. En su instrumento empleo un interrogatorio con 43 interrogantes, el interrogatorio llego a 143 educadores y 183 colaboradores; de la misma manera considero un universo de 2395 instructores y 1895 asalariados. El investigador logro observar que se da una relación directa en las variantes investigadas de la presente pesquisa.

Heredia (2018) en su pesquisa doctoral de psicología “El Clima Organizacional en tiempos de Evaluación del Desempeño: efectos psicológicos en empleados universitarios ecuatorianos”, presentada en la Universidad Nacional de la Plata, teniendo planificado el objetivo de analizar los efectos de la atmósfera organizacional sobre las características psicológicas de los trabajadores antes y después de un proceso de evaluación del desempeño, siendo una investigación cualitativa, el instrumento contó con 8 dimensiones, la muestra es de 282 empleados universitarios, llegando a concluir que los procesos aplicados en las universidades mostraron no cumplir con esta finalidad, sino por el contrario generaron modificaciones en el clima organizacional como reacción a la falta de compensaciones y a las separaciones de los puestos de trabajo, el clima organizacional se modificó negativamente debido a la aplicación del proceso de evaluación del desempeño no orientado a fortalecer los aspectos críticos detectados en el desempeño de los trabajadores y ya que dicho proceso en ninguna de las universidades objeto de estudio, estuvo orientado a fortalecer las falencias de desempeño, sino que más bien en algunos casos fue utilizado como una herramienta de coerción, convirtiéndose en un factor punitivo que generó efectos psicológicos negativos en los trabajadores.

2.1.2 Nacionales

Pérez (2021) en su indagación maestra “Clima institucional y desempeño laboral en docentes de la Red Maestros innovadores de la calidad educativa rural, Santiago de Chuco”, donde el objetivo general es conocer la influencia del clima institucional en el desenvolvimiento profesional de los docentes de la Red Maestros innovadores de la calidad educativa rural del caserío de Mungurrall, esta investigación es correlacional causal, se trabajó con una población constituida por 65 docentes y se

tomó como muestra a 16 maestros del nivel primaria, obteniendo el hallazgo que la correlación entre la atmósfera de la institución y el desenvolvimiento docente de los maestros es estadísticamente significativa, con los siguientes resultados de 95% de confianza y un 5% de probabilidad que no lo es.

Agip y Barboza (2018) en su tesis titulada “Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de lajas”; en esta investigación el objetivo centrado en establecer relación entre el desempeño y el clima institucional de los obreros en la municipalizada de lajas; donde la investigación tuvo una naturaleza descriptiva y correccional; en la cual el universo tomado fue de 70 trabajadores, siendo la muestra tomada por 40 de ellos; de las conclusiones dadas en la indagación podemos resaltar que el nivel de desempeño mostrado en los trabajadores de la municipalidad de lajas necesita tener un reforzamiento en el desempeño contextual tenemos un 70% se concentra en un nivel bajo, y el grado de clima institucional se encuentra en un nivel variado de bajo a alto.

Asencio (2022) en su tesis “Clima institucional y desempeño laboral en la facultad de educación inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021”; en la siguiente indagación se tuvo como objetivo describir lo que relaciona al clima institucional con el desempeño laboral. La investigación se centró en un aspecto cualitativo del tipo básico con diseño no experimental; en la que el universo y la muestra fueron 56 servidores de la facultad de educación; las conclusiones sacadas de la indagación fueron las siguientes: el clima institucional tiene un porcentaje de 55.4% se encuentra en nivel alto. Por lo que el clima institucional se relación efectivamente con el desempeño laboral en la institución de inicial, siendo también piezas importantes el desarrollo social y el afecto.

Zelada (2020) en su trabajo de investigación “Clima institucional y desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018”. En esta oportunidad el explorador tomo como objetivo principal determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en una escuela de infantería del ejército; para lo cual su investigación fue de naturaleza fue no experimental, en la que se tomó como universo, así también de muestra, a 16 docentes de la escuela de infantería; en

lo que se pudo obtener resultados como: la comprobación de teorías planteadas particularmente relacionadas con la participación de equipos de reuniones de trabajos que afianzan la relación entre clima institucional y el desempeño del docente.

Bobadilla (2017) en su indagación de Maestría denominada “Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo”, el investigador propuso emplear el diseño descriptivo y de correlación de las variantes, Se decidió emplear como instrumentos a interrogatorios que se dieron en 104 instructores. El investigador indico que la atmosfera profesional no es la más idónea respecto al desenvolvimiento correcto laboral de los instructores, logrando determinar que se propicia una correlación directa débil entre las variantes indagadas

Palomino y Retamozo (2016) en su proposición titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huanta – 2015”, decidió emplear un diseño sin manipulación de resultados, indicando una pesquisa descriptiva y de correlación de variantes. Los mecanismos empleados corresponden a los interrogatorios, los que se pudieron analizar en 118 asalariados. De la misma manera se llegó a concluir que los distintos indicadores propuestos por los investigadores en la variante de la atmósfera laboral repercuten en gran medida en el desempeño profesional de los asalariados de la corporación.

2.1.3 Regionales

Sacari (2019) en su estudio “Los valores organizacionales y su influencia en la productividad laboral del Hospital Hipólito Unanue, Región Tacna, año 2017”, de tipo básica, con un diseño no experimental, y siendo el grado de la investigación correlacional. El autor utilizó como instrumento un cuestionario aplicado a 114 servidores públicos, obteniendo como resultado que la variable valores institucionales repercuten en un 36.9% en la variable ‘productividad laboral’ de los asalariados de la institución, asimismo, en la presente investigación se ha establecido las siguientes dimensiones: ‘valores éticos - sociales’, ‘valores económicos’ y ‘valores emocionales’, como dimensiones de la variable ‘valores organizacionales’, teniendo una influencia en la productividad laboral de 62.2%, 25.2% y 25.2% respectivamente. El presente estudio de indagación se ejecutó con el fin de incrementar la

productividad laboral en la institución en base a la identificación de los valores organizacionales, para hacer frente a los sucesos ligados al tema de corrupción. El autor menciona que la principal limitación que encontró en la elaboración de su trabajo de investigación fue el acceso a la información, por parte de la institución y del personal.

Gutierrez (2019) en su tesis titulada “Influencia del clima organizacional en la gestión empresarial de la agencia principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Tacna, periodo 2018”, de tipo básica, con un diseño no experimental, y siendo el nivel de la investigación explicativo causal. El autor aplicó un cuestionario al grupo muestral de 133 trabajadores de una población de 203 que laboran en la agencia, concluyendo que existe una influencia significativa entre la variable ‘clima organizacional’ y la variable ‘gestión empresarial’ de la agencia principal, con un valor de 0.342. Uno de los propósitos que el autor plantea en su investigación es de carácter económico, el cual es el mejoramiento de la actividad económica en base a los colaboradores, además de la optimización de los grupos laborales con el objetivo de dar una sobresaliente guía de finanzas a las mypes, y de esta manera, exista un desarrollo adecuado. A pesar de la existencia de una influencia positiva en las variables planteadas, el autor sugiere que perdure y se mejore la percepción existente. Aunque no exista repercusión de significancia entre la dimensión percepción individual con la gestión empresarial, el autor recomienda un estudio más exhaustivo con el objeto de encontrar razones por las cuales no se encuentre relación alguna.

Aponte (2017) en su investigación denominada “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de soporte administrativo de la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria – Tacna, periodo 2015”, la autora utilizó un enfoque cualitativo con un diseño no experimental, siendo un nivel descriptivo - correlacional. Utilizando como instrumento un cuestionario aplicado a 70 colaboradores, concluyendo una relación directa moderada entre las variantes con un coeficiente de correlación 0.665, con una significancia menor a 0.05. Dicha investigación se realizó con el objeto de ayudar a incrementar el desenvolvimiento de los asalariados de dicha área, ya que, a causa a los cambios

organizacionales que presentaba la institución había generado inestabilidad entre los colaboradores. Entre las limitaciones que afronta el investigador en su estudio son que la investigación se realice dentro del horario de trabajo, siendo, además, un horario autorizado por los directivos de la SUNAT, sede Tacna; también menciona que la recopilación de la información se realizó solicitando mediante modalidad de transparencia en la misma institución.

Silvia (2021) en su trabajo de investigación “El clima institucional en tiempos de covid – 19 y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres del distrito de yunga, Moquegua – 2020”; centro su objetivo en determinar todo tipo de relación entre clima institucional y el desempeño de los docentes; para llevar a cabo esta investigación se empleó una investigación descriptiva - correccional; el universo utilizado fue de 11 docentes de la institución educativa, siendo la muestra de la misma forma; se pudo determinar del estudio estadístico que muestra un rechazo a la hipótesis planteada y se concluye que, efectivamente si existe una correlación entre lo antes mencionado, así mismo se presenta una relación entre las dimensiones como la motivación, comunicación, participación, etc.

2.2 Bases Teóricas

Calidad laboral. “Emplazamiento profesional en el que se goza de una agradable función; una adecuado salario y motivaciones” (Cárdenas, 2004, p. 102).

Clima organizacional. “Conglomerado de peculiaridades del medio profesional intuitas por los asalariados y consideradas como causa de dominio en su conducta” (Cárdenas, 2004, p. 126).

De lo mencionado se puede inferir la atmósfera institucional son un conjunto de particularidades dadas en el medio laboral de los asalariados; las cuales son percibidas por éstos teniendo repercusión en su esfuerzo laboral que brindan

Eficacia. “Condición para alcanzar lo que atinadamente debe obtenerse. Comportamiento para realizar las metas planificadas” (Cárdenas, 2004, p. 249).

Se puede inferir que la eficacia es el comportamiento que manifiesta el individuo para obtener los fines planeados.

Eficiencia. “Actitud de la acción de una estructura o individuo económico para obtener la realización de un fin designado, disminuyendo los medios a utilizarse” (Cárdenas, 2004, p. 249).

Se puede mencionar que la eficiencia es la disposición que se emplea para lograr un fin planeado; considerando menos recursos.

Motivación. “Energía de estímulo hacia las labores. Determinantes intrínsecos del vigor y administración de la aptitud del ser humano” (Cárdenas, 2004, p. 463).

De lo indicado se puede decir que la motivación es el vigor generado en la atmósfera donde se ejecutan las labores.

Productividad. “Artículo de una cantidad de un elemento de producción en etapa prevista” (Seldon y Penance, 1975, p. 448).

Productividad del trabajo. “Es la razón alcanzada al fraccionar la cantidad del rendimiento conseguido en una anualidad y la cifra de trabajo utilizado” (Grupo de trabajo de Sistemas de Información Financiera, Contable y Presupuestal de la Comisión Permanente de Funcionarios Fiscales, 2005, p. 85).

Relaciones laborales. “Finalidad de la correspondencia entre el gremio y la dirección de una corporación” (Cárdenas, 2004, p. 585).

Trabajo. En una manera amplia “Un elemento primordial en la producción, utilizado en unión con el capital y la tierra para elaborar existencias y rendir servicios; en una manera más sencilla, la cantidad de sujetos que laboran, o dispuestos para laborar o la suma de labores realizadas”. (Seldon y Penance, 1975, p. 529)

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. *Clima Organizacional*

El clima organizacional se define como: “Conglomerado de peculiaridades del medio laboral intuitas por los asalariados, las cuales son aceptadas como un principio de dominio en su proceder” (Cárdenas, 2004, p. 126)

De lo anterior se puede afirmar que la atmósfera es un grupo de particularidades del medio de trabajo las cuales son percibidas por sus colaboradores.

En el presente trabajo de indagación cumple la función de variable independiente, e involucra dimensiones como: la motivación, la capacidad y las relaciones interpersonales; en otras palabras, nos estaremos basando en el capital humano. Como su misma definición lo indica, influye en el comportamiento, en este caso, en la productividad laboral de los funcionarios de la entidad, materia de estudio, la productividad laboral es nuestra variable dependiente.

La atmósfera profesional es estimada de manera similar a un tamiz; mediante éste se dan los prodigios fines de una corporación, que al ser intuidos por los sujetos que la constituyen, consiguen un específico clima que incide en las causas y la conducta y obviamente, genera diversos efectos a la corporación. (Noriega y Pría, 2011)

“La atmósfera institucional es una de las variantes primordiales para la consecución de la gloria en la gestión de la corporación; en la ejecución de las tareas de la corporación; lo que enmarca distintas conductas realizadas por los asalariados de una corporación”. (Bobadilla, 2017, p. 23).

“La atmósfera institucional y el regocijo profesional son sobresalientes en las conductas de los asalariados” (Chiang et al., 2007, p. 62).

Sandoval (2004), Manifiesta que las percepciones de la atmósfera evidencian las tareas de una corporación; por lo que esta atmósfera íntima podría darse en manifestaciones de sosiego, progreso o de temor. De lo mencionado se puede inferir que la conducta de un asalariado en una corporación no está relacionada exclusivamente con el carácter, dado que el asalariado de lo que intuye en la entidad va a repercutir en su atmósfera profesional

De lo redactado se analiza que las intuiciones sensitivas que tienen los asalariados referentes a la atmósfera se darán en el ámbito gremial; las que tendrán una repercusión en el desarrollo o agravamiento de una entidad.

No se presenta un solo concepto para la atmósfera.

2.3.2. Productividad laboral

La productividad laboral, depende de factores como el clima organizacional principalmente. Se enfoca netamente en el capital humano. La productividad laboral

es la finalidad que desea alcanzar cualquier entidad, ya sea pública o privada, ya que canaliza dicho esfuerzo a obtener una calificación positiva por parte del cliente. “El desenvolvimiento profesional es la aptitud en que los asalariados manifiestan su conducta para la realización de fines de la corporación; considerando elementos como destrezas, conductas y sabiduría de los asalariados”. (Aponte, 2017, p. 39).

“En vocablos económicos; la productividad mitiga los importes de la fabricación e incrementa el beneficio del negocio” (Sacari, 2019, p. 75).

También se le conoce con el término ‘desempeño’ enfocado al ámbito laboral, que al igual que la variable dependiente, se enfoca en el resultado, pero a diferencia del primero, el desempeño explica cualitativamente mientras que la productividad lo realiza de manera cuantitativa. Ruiz (2013) afirma:

El estudio de ejecución de la dirección de un individuo es una herramienta para presidir y controlar personal. Sus primordiales fines son el crecimiento individual y laboral de los asalariados, el incremento constante de logros de la corporación y la utilización eficiente del capital humano. (p. 25)

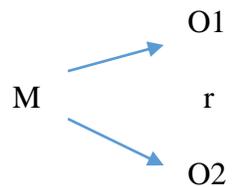
CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

Esta indagación según finalidad es aplicada, según su carácter es correlacional, según su naturaleza es cuantitativa y según su alcance de tiempo es transversal.

3.2 Diseño de investigación

El diseño utilizado en esta indagación es no experimental – correlacional, al que corresponde el siguiente esquema:



Dónde: M = Es la muestra, O1 = Es la variable independiente, O2= Viene a ser la variable dependiente y r = Es la correlación

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

Son los colaboradores de ITEP, que corresponde a 27 educadores y administrativos.

3.3.2 Muestra

En este caso por ser una población pequeña inferior a 100 se optará por una muestra censal, donde se incluirá a toda la población de colaboradores.

3.3.3. Unidad de Investigación

La unidad de investigación son los 20 educadores y 7 administrativos del Instituto ITEP.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación cuantitativa no experimental correlacional se empleará:

Tabla 2

Técnica e instrumentos

Técnica	Instrumentos
Encuesta	-Cuestionario de clima organizacional
	-Cuestionario de productividad laboral

Nota. Elaboración propia.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos se procesarán utilizando el programa estadístico SPSS 25 en español; además se usará las tablas de frecuencias y la prueba de normalidad para determinar la prueba estadística con la que se realizará la prueba de hipótesis.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de resultados

Se presenta las conclusiones halladas en la presente indagación para las variantes clima organizacional y productividad laboral en el Instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Tabla 3

Baremos para la variable control interno

NIVELES	CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	CAPACIDAD	RELACIONES INTERPERSONALES
MUY BAJO	1 - 27	1 - 11	1 - 10	1 - 6
BAJO	28 - 54	12 - 22	11 - 20	7 - 12
REGULAR	55 - 81	23 - 33	21 - 30	13 - 18
ALTO	82 - 108	34 - 44	31 - 40	19 - 24
MUY ALTO	109 - 135	45 - 55	41 - 50	25 - 30

Nota. Elaboración propia.

Tabla 4

Baremos para la variable productividad laboral

NIVELES	PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA	EFICACIA	GESTIÓN DE CALIDAD
MUY BAJO	1 - 13	1 - 4	1 - 3	1 - 6
BAJO	14 - 26	5 - 8	4 - 6	7 - 12
REGULAR	27 - 39	9 - 12	7 - 9	13 - 18
ALTO	40 - 52	13 - 16	10 - 12	19 - 24
MUY ALTO	53 - 65	17 - 20	13 - 15	25 - 30

Nota. Elaboración propia.

Tabla 5

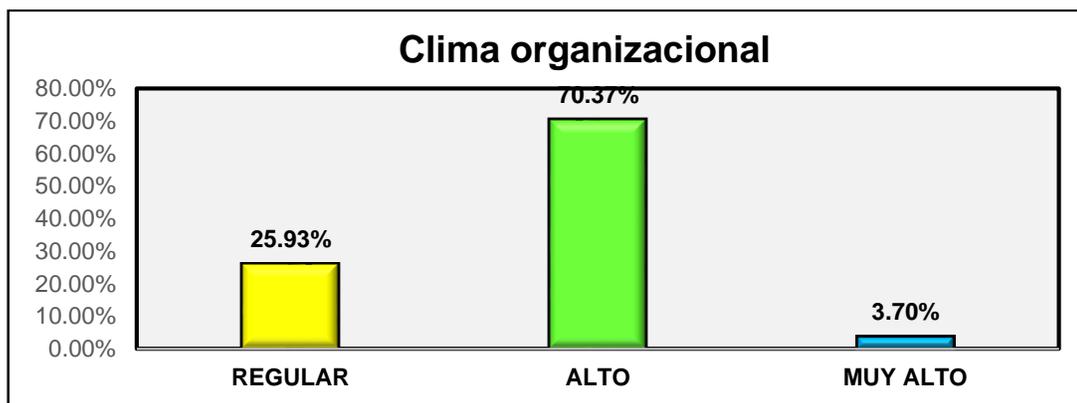
Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	7	25,9	25,9
Alto	19	70,4	96,3
Muy alto	1	3,7	100,0
Total	27	100,0	

Nota. Cuestionario de clima organizacional y productividad laboral aplicado a los colaboradores del Instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Figura 1

Clima organizacional



Nota. Elaboración propia.

Interpretación y análisis:

Se aprecia en la tabla 5, respecto a los niveles de clima organizacional, se aprecia que un 25,9% de los colaboradores evidencian un nivel regular en cuanto a esta variante y un 70,4% indican un grado alto y un 3,7 evidencian un grado muy alto. Esto da a entender que la atmósfera organizacional del Instituto Técnico profesional en la anualidad 2021 es óptima; los directivos estas realizando una buena labor respecto a propiciar un afable clima entre sus asalariados.

Tabla 6

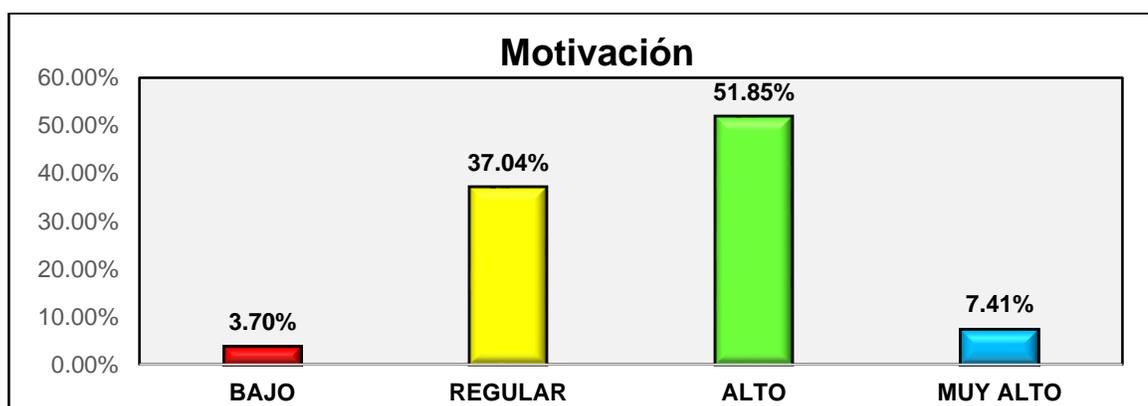
Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,7	3,7
Regular	10	37,0	40,7
Alto	14	51,9	92,6
Muy alto	2	7,4	100,0
Total	27	100,0	

Nota. Cuestionario de clima organizacional y productividad laboral aplicado a los colaboradores del Instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Figura 2

Motivación



Nota. Elaboración propia.

Interpretación y análisis:

Se observa en la tabla 6, referente a los grados de motivación, se indica que un 3,7% de los colaboradores indican un grado bajo, un 37% indican un grado regular, un 51,9% mencionan un nivel elevado y el 7,4% se identifican con el grado muy alto. De esta indagación estadística se puede evidenciar que la mayoría de los asalariados se identifican con el grado alto; lo cual da a entender que se viene realizando optimas políticas en cuanto a la motivación por parte del Instituto Técnico profesional en la anualidad 2021.

Tabla 7

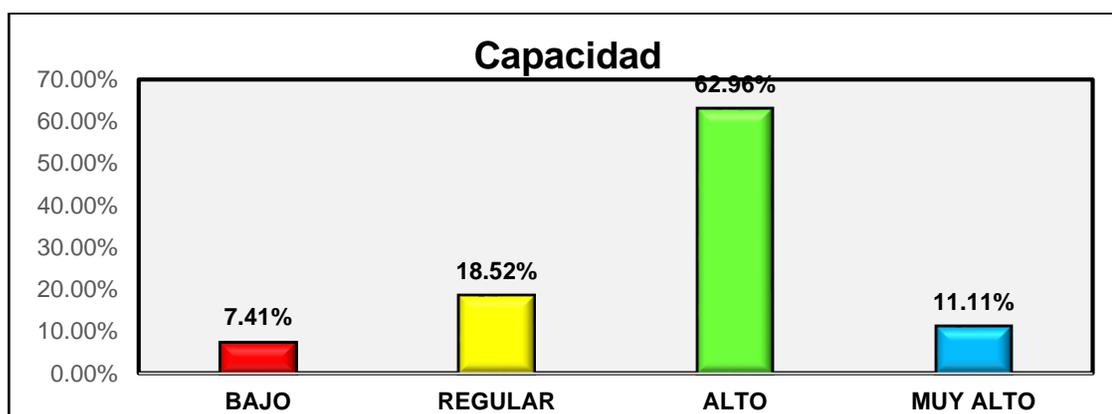
Capacidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	7,4	7,4
Regular	5	18,5	25,9
Alto	17	63,0	88,9
Muy alto	3	11,1	100,0
Total	27	100,0	

Nota. Cuestionario de clima organizacional y productividad laboral aplicado a los colaboradores del Instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Figura 3

Capacidad



Nota. Elaboración propia.

Interpretación y análisis:

En cuanto a la tabla 7, referente a los grados de capacidad, se halló que un 7,4% de los colaboradores indican un grado bajo, un 18,5% indican un grado bajo, un 63% mencionan un grado alto y el 11,1% se identifican con el grado muy alto. De esta indagación estadística se puede evidenciar que la mayoría de los asalariados se identifican con el grado alto; lo cual evidencia que la institución educativa viene realizando una buena labor respecto a la capacidad; esto repercutirá en beneficio de la productividad laboral del Instituto.

Tabla 8

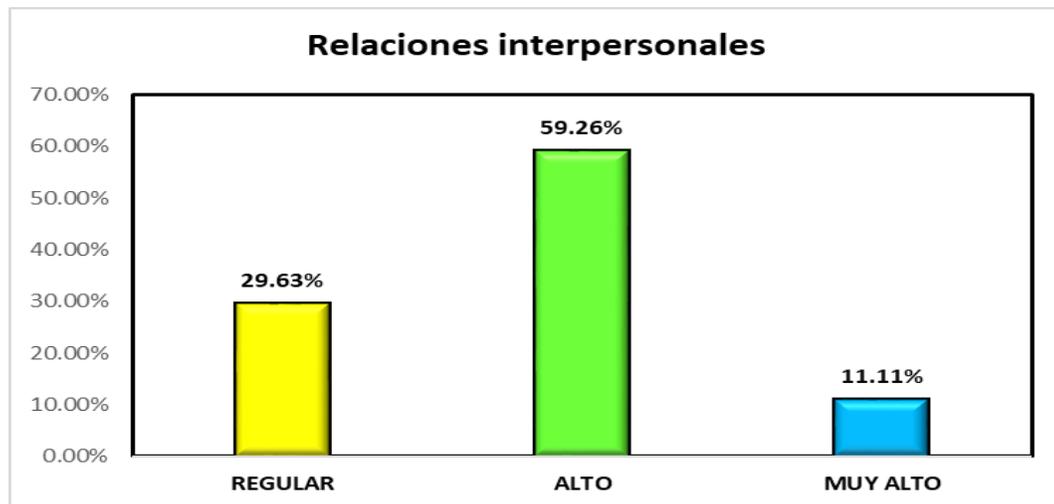
Relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	8	29,6	29,6
Alto	16	59,3	88,9
Muy alto	3	11,1	100,0
Total	27	100,0	

Nota. Cuestionario de clima organizacional y productividad laboral aplicado a los colaboradores del instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Figura 4

Relaciones interpersonales



Nota. Elaboración propia.

Interpretación y análisis:

Referente a la tabla 8, respecto a los grados de relaciones interpersonales, se indica que un 29,6% de los colaboradores aprecian un grado regular, un 59,3% indican un grado alto y el 11,1% se identifican con un grado muy alto. De esta indagación estadística se puede evidenciar que la mayoría de los asalariados se identifican con el grado alto de 59,3%; lo cual evidencia que la institución educativa viene realizando una política eficiente respecto a las relaciones interpersonales; esto repercutirá en beneficio de la productividad laboral del Instituto.

Tabla 9

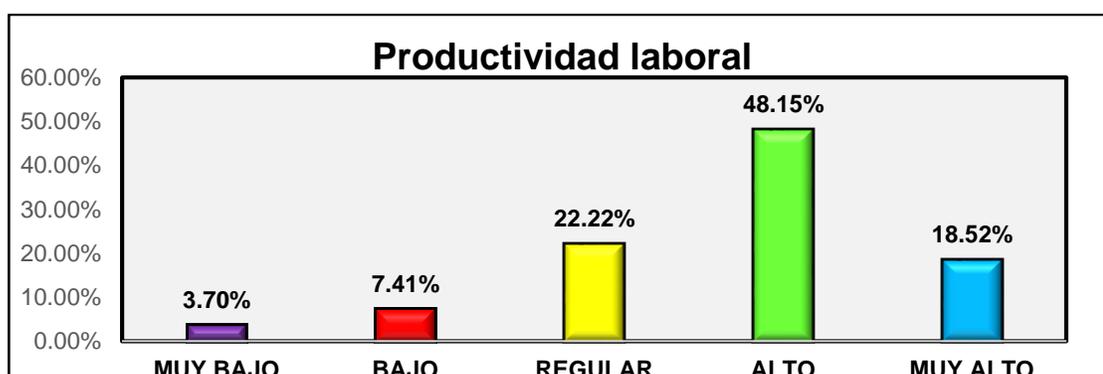
Productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	3,7	3,7
Bajo	2	7,4	11,1
Regular	6	22,2	33,3
Alto	13	48,1	81,5
Muy alto	5	18,5	100,0
Total	27	100,0	

Nota. Cuestionario de clima organizacional y productividad laboral aplicado a los colaboradores del instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Figura 5

Productividad laboral



Nota. Elaboración propia.

Interpretación y análisis:

Respecto a la tabla 9, referente a los grados de la variante productividad laboral, se observa que un 3,7% de los colaboradores aprecian un grado muy bajo, un 7,4% indican un grado bajo, un 22,2% evidencian un grado regular, un 48,1% se identifican con el grado alto y un 18,5% indican un nivel muy alto. De esta indagación estadística se puede evidenciar que la mayoría de los asalariados se identifican con el grado alto de 48,1%; lo cual evidencia que la institución educativa viene gestionando una política idónea respecto a la productividad laboral en el Instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Tabla 10

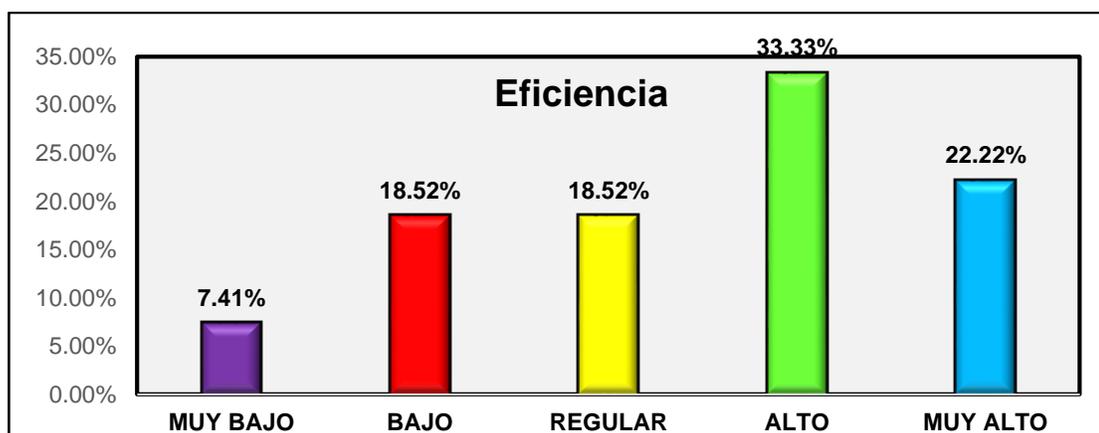
Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	7,4	7,4
Bajo	5	18,5	25,9
Regular	5	18,5	44,4
Alto	9	33,3	77,8
Muy alto	6	22,2	100,0
Total	27	100,0	

Nota. Cuestionario de clima organizacional y productividad laboral aplicado a los colaboradores del instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Figura 6

Eficiencia



Nota. Elaboración propia.

Interpretación y análisis:

Respecto a la tabla 10, en los grados de eficiencia, se evidencia que un 7,4% de los colaboradores aprecian un grado muy bajo, un 18,5% indican un grado bajo, un 18,5% indican un grado regular; un 33,3% se identifican con el grado alto y un 22,2 se relacionan con el grado muy alto. De esta indagación estadística se puede apreciar que la mayoría de los asalariados se identifican con el grado alto de 33,3%; lo cual evidencia que la institución educativa viene gestionando una política idónea respecto a la eficiencia en el Instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Tabla 11

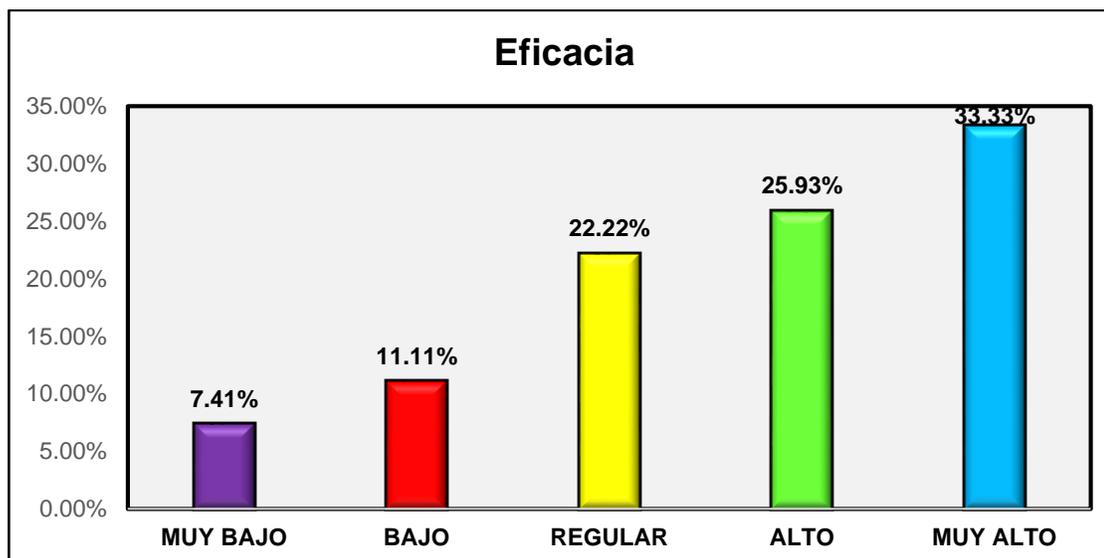
Eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	2	7,4	7,4
Bajo	3	11,1	18,5
Regular	6	22,2	40,7
Alto	7	25,9	66,7
Muy alto	9	33,3	100,0
Total	27	100,0	

Nota. Cuestionario de clima organizacional y productividad laboral aplicado a los colaboradores del instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Figura 7

Eficacia



Nota. Elaboración propia.

Interpretación y análisis:

Referente a la tabla 11, en los grados de eficacia, se evidencia que un 7,4% de los colaboradores aprecian un grado muy bajo, un 11,1% indican un grado bajo, un 22,2% se identifican con el grado regular, un 25,9% indican un grado alto y un 33,3% evidencian un grado muy alto. De esta indagación estadística se puede apreciar

que la mayoría de los asalariados se identifican con el grado muy alto de 33,3%; lo cual evidencia que la institución educativa viene gestionando una política idónea respecto a la eficacia en el Instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021; lo cual es bueno dado que aportará a conseguir una mejor productividad laboral en beneficio del Instituto, los asalariados y los educandos.

Tabla 12

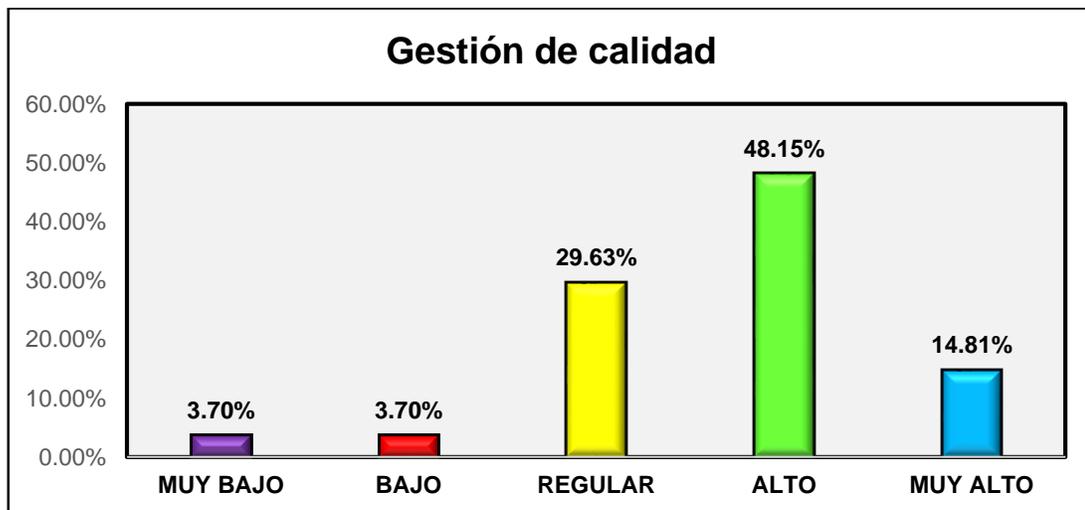
Gestión de calidad

	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	3,7	3,7
Bajo	1	3,7	7,4
Regular	8	29,6	37,0
Alto	13	48,1	85,2
Muy alto	4	14,8	100,0
Total	27	100,0	

Nota. Cuestionario de clima organizacional y productividad laboral aplicado a los colaboradores del instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021.

Figura 8

Gestión de calidad



Nota. Elaboración propia.

Interpretación y análisis:

Respecto a la tabla 12, en los grados de gestión de calidad, se evidencia que un 3,7% de los colaboradores aprecian un grado muy bajo, un 3,7% indican un grado bajo en la indagación, un 29,6% indican un grado regular; un 48,1% indican un grado alto y un 14,8% evidencian un grado muy alto. De esta indagación estadística se puede apreciar que la mayoría de los asalariados se identifican con el grado alto de 48,1%; lo cual evidencia que la institución educativa viene gestionando una política idónea respecto a la gestión de calidad en el Instituto Técnico Profesional de Moquegua en la anualidad 2021; lo cual es meritorio dado que contribuirá a lograr una mejor productividad laboral en beneficio del Instituto, los asalariados y los aprendices.

Prueba de normalidad

Para poder conocer el comportamiento de los datos estudiados de las variantes en la presente indagación se presenta dos hipótesis:

H₀: Los datos presentan una distribución normal

H₁: Los datos presentan una distribución no normal

Si el sig. es inferior a 0,05 se optará por aceptar la H1

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,964	27	,443
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,936	27	,099

Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Se puede evidenciar un sig. de 0,443 para clima organizacional y un sig. de 0,099 para productividad laboral en la prueba de shapiro – willk; por lo tanto, se decide aceptar la H1.

4.2 Contrastación de hipótesis

Se empleará la correlación de pearson para las pruebas de hipótesis; además en esta indagación se empleará un grado de significancia de 0.05.

Tabla 14

Hipótesis general

		CLIMA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,724**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,724**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Se observa un sig. de 0,000 con lo cual se aprueba la hipótesis planteada; además de una correlación de 0,724 lo que indica que si se da un incremento el clima organizacional se tendrá una mejora media en la productividad laboral.

Tabla 15

Hipótesis específica :01

		MOTIVACIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	1	,358
	Sig. (bilateral)		,047
	N	27	27

PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,358	1
	Sig. (bilateral)	,047	
	N	27	27

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Se concretó un sig. de 0,047 por lo que se aprobó la hipótesis específica 01; también se detectó una relación de 0,358 lo que indica que si se mejora la motivación se tendrá un incremento muy débil en la productividad laboral.

Tabla 16

Hipótesis específica :02

		CAPACIDAD	PRODUCTIVIDAD LABORAL
CAPACIDAD	Correlación de Pearson	1	,773**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,773**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Se llegó a determinar un sig. de 0,000 por esto se acepta la hipótesis específica 02; también se concretó una relación de 0,773 lo que indica que si se tendrían políticas que incrementarían la capacidad en la institución se dará un incremento considerable en la productividad laboral.

Tabla 17

Hipótesis específica 03

		RELACIONES INTERERSONALES	PRODUCTIVIDAD LABORAL
RELACIONES INTERERSONALES	Correlación de Pearson	1	,386*
	Sig. (bilateral)		,047
	N	27	27

PRODUCTIVIDAD LABORAL	Correlación de Pearson	,386*	1
	Sig. (bilateral)	,047	
	N	27	27

Nota. Elaboración propia.

Interpretación:

Se detectó un sig. de 0,047 motivando a aceptar la H3; se halló una relación de 0,386 lo que evidencia que si se incrementa las relaciones interpersonales se incrementará débilmente la productividad laboral de la institución de formación de educandos.

4.3 Discusión de resultados

Se concretó que con un de sig. 0,000 se acepta la hipótesis general: “Existe una relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en el Instituto Técnico Profesional de Moquegua, 2021”; estos resultados se refrendan en la indagación de:

Alfonso et al. (2020), en su indagación de pregrado denominada; Percepción del Clima Organizacional en el Personal Administrativo de la Fundación Universitaria Unisangil-Sede San Gil, presentando el objetivo, describir la intuición de la atmósfera institucional en los asalariados administrativos de la Fundación Universitaria Unisangil - Sede San Gil, el diseño de la pesquisa es aplicada es descriptivo de carácter cuantitativa, la población está constituida por 121 integrantes de la Fundación Universitaria Unisangil- Sede San Gil y la muestra por 92 personas, se encontró que el personal directivo, los docentes y la planta de trabajo en general, presentan una adecuada dinámica y ambiente laboral, cabe destacar que la comunicación es adecuada y recíproca, lo cual es efectivo en aspectos relacionados con la resolución de conflictos.

De la misma manera se pueden analizar las siguientes teorías que sustentan los logros obtenidos:

Sandoval (2004), Manifiesta que las percepciones de la atmósfera evidencian las tareas de una corporación; por lo que esta atmósfera íntima podría darse en manifestaciones de sosiego, progreso o de temor. De lo mencionado se puede inferir

que la conducta de un asalariado en una corporación no está relacionada exclusivamente con el carácter, dado que el asalariado de lo que intuye en la entidad va a repercutir en su atmósfera profesional.

De lo redactado se analiza que las intuiciones sensitivas que tienen los asalariados referentes a la atmósfera se darán en el ámbito gremial; las que tendrán una repercusión en el desarrollo o agravamiento de una entidad.

La productividad laboral, depende de factores como el clima organizacional principalmente. Se enfoca netamente en el capital humano. La productividad laboral es la finalidad que desea alcanzar cualquier entidad, ya sea pública o privada, ya que canaliza dicho esfuerzo a obtener una calificación positiva por parte del cliente. “El desenvolvimiento profesional es la aptitud en que los asalariados manifiestan su conducta para la realización de fines de la corporación; considerando elementos como destrezas, conductas y sabiduría de los asalariados”. (Aponte, 2017, p. 39).

Se decretó con sig. de 0,047 proceder a ratificar la Ha1: Existe una relación entre la motivación y la productividad laboral en los colaboradores en el Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021, lo que se refrenda en la pesquisa de:

Pérez (2021) en su indagación maestra; Clima institucional y desempeño laboral en docentes de la Red Maestros innovadores de la calidad educativa rural, Santiago de Chuco, donde el objetivo general es conocer la influencia del clima institucional en el desenvolvimiento profesional de los docentes de la Red Maestros innovadores de la calidad educativa rural del caserío de Mungurrall, esta investigación es correlacional causal, se trabajó con una población constituida por 65 docentes y se tomó como muestra a 16 maestros del nivel primaria, obteniendo el hallazgo que la correlación entre la atmósfera de la institución y el desenvolvimiento docente de los maestros es estadísticamente significativa, con los siguientes resultados de 95% de confianza y un 5% de probabilidad que no lo es.

De la misma manera se pueden analizar las siguientes teorías que sustentan los logros obtenidos:

Motivación: “Energía de estímulo hacia las labores. Determinantes intrínsecos del vigor y administración de la aptitud del ser humano” (Cárdenas, 2004, p. 463).

De lo indicado se puede decir que la motivación es el vigor generado en la atmósfera donde se ejecutan las labores.

La productividad laboral, depende de factores como el clima organizacional principalmente. Se enfoca netamente en el capital humano. La productividad laboral es la finalidad que desea alcanzar cualquier entidad, ya sea pública o privada, ya que canaliza dicho esfuerzo a obtener una calificación positiva por parte del cliente. “El desenvolvimiento profesional es la aptitud en que los asalariados manifiestan su conducta para la realización de fines de la corporación; considerando elementos como destrezas, conductas y sabiduría de los asalariados”. (Aponte, 2017, p. 39).

Se decretó con sig. de 0,000 proceder a ratificar la Ha2: Existe una relación entre la capacidad y la productividad laboral en los colaboradores en el Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021, lo que se refrenda en la pesquisa de:

Alfonso et al. (2020), en su indagación de pregrado denominada; Percepción del Clima Organizacional en el Personal Administrativo de la Fundación Universitaria Unisangil-Sede San Gil, presentando el objetivo, describir la intuición de la atmósfera institucional en los asalariados administrativos de la Fundación Universitaria Unisangil - Sede San Gil, el diseño de la pesquisa es aplicada es descriptivo de carácter cuantitativa, la población está constituida por 121 integrantes de la Fundación Universitaria Unisangil- Sede San Gil y la muestra por 92 personas, se encontró que el personal directivo, los docentes y la planta de trabajo en general, presentan una adecuada dinámica y ambiente laboral, cabe destacar que la comunicación es adecuada y recíproca, lo cual es efectivo en aspectos relacionados con la resolución de conflictos.

De la misma manera se pueden analizar las siguientes teorías que sustentan los logros obtenidos:

La productividad laboral, depende de factores como el clima organizacional principalmente. Se enfoca netamente en el capital humano. La productividad laboral es la finalidad que desea alcanzar cualquier entidad, ya sea pública o privada, ya que canaliza dicho esfuerzo a obtener una calificación positiva por parte del cliente. “El desenvolvimiento profesional es la aptitud en que los asalariados manifiestan su

conducta para la realización de fines de la corporación; considerando elementos como destrezas, conductas y sabiduría de los asalariados”. (Aponte, 2017, p. 39).

Se decretó con sig. de 0,047 proceder a ratificar la Ha 3: Existe una relación entre las relaciones y la productividad laboral en los colaboradores en el Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021, lo que se refrenda en la pesquisa de:

Heredia (2018) en su pesquisa doctoral de psicología ; el Clima Organizacional en tiempos de Evaluación del Desempeño: efectos psicológicos en empleados universitarios ecuatorianos, presentada en la Universidad Nacional de la Plata, teniendo planificado el objetivo de analizar los efectos de la atmósfera organizacional sobre las características psicológicas de los trabajadores antes y después de un proceso de evaluación del desempeño, siendo una investigación cualitativa, el instrumento contó con 8 dimensiones, la muestra es de 282 empleados universitarios, llegando a concluir que los procesos aplicados en las universidades mostraron no cumplir con esta finalidad, sino por el contrario generaron modificaciones en el clima organizacional como reacción a la falta de compensaciones y a las separaciones de los puestos de trabajo, el clima organizacional se modificó negativamente debido a la aplicación del proceso de evaluación del desempeño no orientado a fortalecer los aspectos críticos detectados en el desempeño de los trabajadores y ya que dicho proceso en ninguna de las universidades objeto de estudio, estuvo orientado a fortalecer las falencias de desempeño, sino que más bien en algunos casos fue utilizado como una herramienta de coerción, convirtiéndose en un factor punitivo que generó efectos psicológicos negativos en los trabajadores.

De la misma manera se pueden analizar las siguientes teorías que sustentan los logros obtenidos:

Relaciones laborales. “Finalidad de la correspondencia entre el gremio y la dirección de una corporación” (Cárdenas, 2004, p. 585).

La productividad laboral, depende de factores como el clima organizacional principalmente. Se enfoca netamente en el capital humano. La productividad laboral es la finalidad que desea alcanzar cualquier entidad, ya sea pública o privada, ya que

canaliza dicho esfuerzo a obtener una calificación positiva por parte del cliente. “El desenvolvimiento profesional es la aptitud en que los asalariados manifiestan su conducta para la realización de fines de la corporación; considerando elementos como destrezas, conductas y sabiduría de los asalariados”. (Aponte, 2017, p. 39).

CAPÍTULO V:CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

PRIMERA: Se obtuvo un sig. de 0,000 por lo que se aceptó la hipótesis general: Existe una relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en el Instituto Técnico Profesional Moquegua, 2021; además se obtuvo una correlación de Pearson de 0,724 lo que indica que si se da un incremento en el clima organizacional se tendrá un aumento regular en la productividad laboral, el cual se verá reflejado en beneficio de los educandos de la institución formadora de nuevos profesionales.

SEGUNDA: Se obtuvo un sig. de 0,047 por lo que se aprueba la hipótesis específica 01: Existe una relación entre la motivación y la productividad laboral en el Instituto Técnico Profesional Moquegua, 2021; además se denotó una correlación de Pearson de 0,358 lo que evidencia que si se decreta políticas en mejora del clima organizacional se tendrá un incremento positivo débil en la productividad laboral de la institución formadora; el cual será mínimo pero de repercutirá en la institución.

TERCERA: Se obtuvo un sig. de 0,000 por lo que se aprueba la hipótesis específica 02: Existe una relación entre la capacidad y la productividad laboral en el Instituto Técnico Profesional Moquegua, 2021; además se concretó una correlación de Pearson de 0,773 lo que evidencia que si se implementa directrices con el fin de priorizar

clima organizacional se tendrá un incremento positivo considerable en la productividad laboral de la institución formadora; el cual será muy valioso para el Instituto dado los educadores y administrativos serán más eficientes en sus labores; lo cual denotará en el nivel educativo impartido en la formación de nuevos profesionales.

CUARTA: Se obtuvo un sig. de 0,047 por lo que se aprueba la hipótesis específica 03: Existe una relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral en el Instituto Técnico Profesional Moquegua, 2021; además se concretó una correlación de Pearson de 0,386 lo que denota que si se daría directrices con el fin de incrementar el clima organizacional se tendrá un incremento positivo débil en la productividad laboral de la institución formadora; el cual será mínimo pero igual aportará en el Instituto.

5.2 RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Director del Instituto Técnico Profesional de Moquegua que implemente políticas en mejora del clima organizacional; como dar un mayor énfasis en la motivación, la capacidad y reconocimiento a los colaboradores en las labores que realizan.

SEGUNDA: Al Director del Instituto Técnico Profesional de Moquegua que implemente políticas en mejora de la motivación; como dar incentivos y reconocimientos a los asalariados del mes y del año, de esta manera premiara a los mejores educadores y administrativos; lo cual logrará que estos se desempeñen mejor y así se incrementará la productividad del Instituto.

TERCERA: Al Director del Instituto Técnico Profesional de Moquegua que implemente políticas en mejora de la capacidad; como implementar un programa de capacitaciones dirigido a todos sus asalariados con el fin que estén mejor preparados al momento de tomar decisiones y

pueden obtener un mayor rendimiento en mejora su productividad profesional.

CUARTA: Al Director del Instituto Técnico Profesional de Moquegua que implemente políticas en mejora de las relaciones interpersonales; como implementar talleres en donde se explique la importancia del trabajo en equipo y lo necesario de aportar en conjunto a todos los asalariados a la consecución de metas.

BIBLIOGRAFÍA

- Agip, R., y Barboza, R. A. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29539/Agip_RR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alfonso, A., Muñoz, L., y Rojas, Z. (2020). *Percepción del Clima Organizacional en el Personal Administrativo de la Fundación Universitaria Unisangil-Sede San Gil*. [Trabajo de titulación, Universidad Autónoma de Bucaramanga - UNAB]
- Aponte, S. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de soporte administrativos de la Superintendencia Nacional de Aduana y Administración Tributaria - Tacna, Periodo 2015*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna].
http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2714/1127_2017_aponte_quispe_sn_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arismendi, J. A. (2021). *El diagnóstico de clima organizacional como herramienta de mejora del desempeño laboral en la empresa industria de alimentos de la ciudad de El Alto (IACEA)*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1381/2/TE-291.pdf>
- Asencio, H. L. (2022). *Clima institucional y desempeño laboral en la facultad de educación inicial de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Académico.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97895/Ascencio_VHL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].

- <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Concepcion , N. (2021). *Comunicación Interna Efectiva, Pilar para el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de UDELAS-Panamá*. [Tesis de Maestría, Universidad Especializada de las Américas].
<http://repositorio2.udelas.ac.pa/bitstream/handle/123456789/1047/Concepcion%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutierrez, F. (2019). *Influencia del clima organizacional en la gestión empresarial de la agencia principal de la caja municipal de ahorro y credito Tacna , periodo 2018*. [Tesis de Titulación, Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1164/Gutierrez-Caqui-Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Heredia, S. (2018). *El Clima Organizacional en tiempos de Evaluación del Desempeño: efectos psicológicos en empleados universitarios ecuatorianos*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de la Plata].
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/67366>
- Moreira, L. M. (2018). *EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador* . [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7763>
- Perez, C. (2021). *Clima institucional y desempeño laboral en docentes de la Red Maestros Innovadores de la Calidad Educativa Rural, Santiago de Chuco*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo].<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17920>
- Retamozo, R. y Palomino, P. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Huanta - 2015*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga].
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2827860>
- Reyes, R. C. (2020). *El clima organizacional y su incidencia en la calidad de servicio del personal de ventas/trafico*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Mayor de

San Andrés]. Repositorio Institucional.

<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25208/ML-582.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sacari, J. (2019). *Los valores organizacionales y su influencia en la productividad laboral del hospital Hipólito Unanue, Región Tacna, Año 2017*. [Tesis de Titulación, Universidad Nacional Jorge Basadre].

http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/3782/1662_2019_sacari_huanacune_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silvia, M. (2021). *El clima institucional en tiempos de COVID-19 y desempeño docente de la institución educativa Andrés Avelino Cáceres del distrito de Yunga, Moquegua - 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín].

https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_cecdeaa45ec5d1402a0a74fd2f8c5f4d/OpenAIRE

Valeriano, S. (2021). *El clima institucional en tiempos de covid – 19 y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres del Distrito de Yunga, Moquegua – 2020*.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13301/UPvamas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zelada, E. R. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército -2018*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4594/TD%20CE%20Z62%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia de la investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
<p>Problema General ¿Existe una relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Existe una relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021?</p> <p>¿Existe una relación entre la capacidad y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021?</p> <p>¿Existe una relación entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021?</p>	<p>Objetivo General Conocer el grado de relación del clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto ITEP Moquegua 2021.</p> <p>Objetivos Específicos Analizar el grado de relación de la motivación y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.</p> <p>Analizar el grado de relación de la capacidad y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.</p> <p>Analizar el grado de relación de las relaciones interpersonales y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.</p>	<p>Hipótesis general H₁: Existe una relación directa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los colaboradores del Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas Primera Hipótesis H₁: Existe una relación entre la motivación y la productividad laboral de los colaboradores en el Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.</p> <p>Segunda Hipótesis H₁: Existe una relación entre la capacidad y la productividad laboral de los colaboradores en el Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.</p> <p>Tercera Hipótesis H₁: Existe una relación entre las relaciones y la productividad laboral de los colaboradores en el Instituto técnico profesional de Moquegua, 2021.</p>	<p>Variable Independiente X: Clima organizacional</p> <p>Variable Dependiente Y: Productividad laboral</p>	<p>Es una indagación cuantitativa correlacional de diseño no experimental</p> <p style="text-align: center;">M= Muestra</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 --- r[r] O2 --- r </pre> </div> <p style="text-align: center;">O= Clima Organizacional O2= Productividad laboral r= relación</p>