

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA ANTONIO RAIMONDI CACHICOTO – MONZÓN – 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Eugenio Espinoza, Susan Yessenia

ASESORA: Caycho Gutierrez, Zaida Elizabeth

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47441599

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40281309

Grado/Título: Maestro en ciencias económicas, mención: gestión pública

Código ORCID: 0000-0003-1731-5212

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Coronado Chang, Liliana Victoria	Magister en gestión pública	23015516	0000-0002-7050-4277
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **15:00 horas del día 10 del mes de agosto del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Presidente)
Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang	(Secretaria)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 734 -2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis titulada: **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO RAIMONDI CACHICOTO – MONZÓN – 2019”**, presentado por la Bachiller, **EUGENIO ESPINOZA; Susan Yessenia** para optar el **título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.**

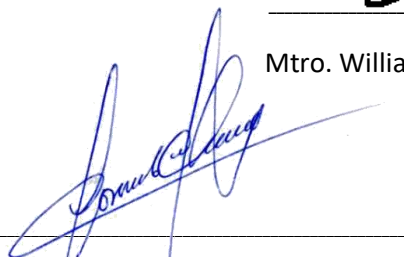
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **15 (quince)** y cualitativo de **Bueno** (Art.47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **16:00 horas del día 10 del mes de agosto del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE



Mtra. Liliana Victoria Coronado Chang
SECRETARIA



Mtra. Diana Huerto Orizano
VOCAL

DEDICATORIA

A mis queridos padres, por su compañía y apoyo incondicional, porque siempre están presente motivándome a seguir adelante

A mis hermanos, porque son mis motivaciones para surgir en esta vida.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por la vida, por brindarme las fuerzas necesarias para culminar cada meta trazada en mi vida.

A la Lic. Adm Zaida Caycho Gutierrez por su asesoría en el presente trabajo de investigación.

Al Director, personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio

Raimondi Cachicoto – Monzón

A los docentes de la escuela académica de Administración de empresas de la

Universidad de Huánuco, filial Leoncio Prado por compartir sus conocimientos.

A mis queridos padres y hermanos por apoyarme siempre.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCION.....	X
CAPITULO I.....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	12
1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO.....	12
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	13
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	13
1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	14
1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRACTICA.....	14
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
CAPITULO II.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	15
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	15
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	26
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	26
2.2.2. PRODUCTIVIDAD.....	31
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	36

2.4.	HIPÓTESIS	37
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL.....	37
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	37
2.5.	VARIABLES.....	38
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE	38
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE.	38
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)	39
CAPÍTULO III		40
MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		40
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
3.1.1.	ENFOQUE	40
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	40
3.1.3.	DISEÑO	40
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.2.1.	POBLACIÓN	41
3.2.2.	MUESTRA	41
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	42
CAPITULO IV.....		43
RESULTADOS.....		43
4.1.	EL CLIMA ORGANIZACIONAL	43
4.2.	PRODUCTIVIDAD.....	49
4.3.	CONTRASTACION DE HIPOTESIS Y PRUEBA DE HIPOTESIS	54
CAPÍTULO V.....		59
DISCUSION DE RESULTADOS.....		59
5.1.	CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	59
CONCLUSIONES		61
RECOMENDACIONES.....		62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....		63
ANEXOS		70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	39
Tabla 2 Personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón	41
Tabla 3 Comunicación	43
Tabla 4 Ambiente de trabajo	44
Tabla 5 Compromiso.....	45
Tabla 6 Cultura organizacional	46
Tabla 7 Nivel de conflicto funcional.....	47
Tabla 8 Nivel de conflicto disfuncional	48
Tabla 9 Trabajo en equipo	49
Tabla 10 Uso adecuado de equipos.....	50
Tabla 11 Evasión de sanciones	51
Tabla 12 Puntualidad	52
Tabla 13 Conocimiento del puesto.....	53
Tabla 14 Escala de valores de coeficiente de relación	54
Tabla 15 Correlación entre el clima organizacional y la productividad del personal docente y administrativo.....	55
Tabla 16 Correlación entre las relaciones y la productividad del personal docente y administrativo	56
Tabla 17 Correlación entre la identidad y la productividad del personal docente y administrativo	57
Tabla 18 Correlación entre el conflicto y la productividad del personal docente y administrativo	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Comunicación	43
Figura 2 Ambiente de trabajo.....	44
Figura 3 Compromiso.....	45
Figura 4 Cultura organizacional	46
Figura 5 Nivel de conflicto funcional.....	47
Figura 6 Nivel de conflicto disfuncional	48
Figura 7 Trabajo en equipo	49
Figura 8 Uso adecuado de equipos	50
Figura 9 Evasión de sanciones	51
Figura 10 Puntualidad	52
Figura 11 Conocimiento del puesto.....	53

RESUMEN

La finalidad de esta investigación fue determinar de qué manera el clima organizacional influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019, la misma que se llevó a cabo mediante el enfoque cuantitativo, ya que la recolección de datos se realizaron por medio de la técnica de encuestas directamente desarrolladas con variables, dimensiones e indicadores de la investigación, las que estaban dirigidas al personal docente y administrativo de la institución educativa en mención, cuyos resultados han sido tabulados por medio de herramientas estadísticas para luego ser analizadas. Además, se menciona que la investigación es de nivel descriptivo-correlacional, ya que se estudió el comportamiento de las variables en su contexto real; el diseño fue el no experimental, es decir, no se han manipulado las variables durante el estudio, la muestra es de 54 trabajadores de tanto personal docente como administrativo; posteriormente, se concluye el clima organizacional no influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019, pues estos tienen una relación inversa en esta institución.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine how the organizational climate influences the productivity of the teaching and administrative staff of the Antonio Raimondi Cachicoto - Monzón - 2019 educational institution, the same that was carried out using the quantitative approach, since the collection Data were carried out by means of the technique of directly developed surveys with variables, dimensions and indicators of the research, which were aimed at the teaching and administrative staff of the educational institution in question, the results of which have been tabulated using statistical tools to then be analyzed. In addition, it is mentioned that the research is of a descriptive-correlational level, since the behavior of the variables in their real context was studied; the design was non-experimental, that is, the variables were not manipulated during the study, the sample is 54 workers, both teaching and administrative staff; Subsequently, the organizational climate is concluded does not significantly influence the productivity of the teaching and administrative staff of the Antonio Raimondi Cachicoto - Monzón - 2019 educational institution, since they have an inverse relationship in this institution.

INTRODUCCION

La presente tesis: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO RAIMONDI CACHICOTO – MONZÓN – 2019”. Responde a la interrogante: ¿De qué manera el clima organizacional influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019?

Esta investigación presenta un enfoque cuantitativo, en vista que se han utilizado datos para comprobar la hipótesis, para ello se utilizó la técnica de la encuesta, del a un nivel descriptivo correlacional, ya que se orienta a describir y relacionar la influencia de CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO RAIMONDI CACHICOTO – MONZÓN, la población en estudio está conformada por 54 trabajadores que incluye al personal docente y administrativo de la institución en mención.

Se obtuvieron resultaos que nos permitieron contrastar la hipótesis inicialmente planteada. Esta investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

El Capítulo I: Problema de investigación, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación. El Capítulo II: Marco teórico, se detalla los antecedentes de la investigación, y las bases teóricas, definiciones, hipótesis, y la operacionalización de variables. En el Capítulo III: Metodología de la investigación, señala el diseño de investigación, tipo de investigación, el enfoque, alcance población y la muestra, la técnica e instrumento utilizado. En el Capítulo IV: Resultados, indica el procesamiento de los datos obtenidos, la elaboración de las tablas estadísticas, análisis y contratación de la hipótesis. Capítulo V: Discusión de resultados, se realiza una comparación de los resultados obtenidos con el marco teórico trabajado. además de muestran las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Tradicionalmente, la mejora productiva de las organizaciones se ha abordado tomando como referencia a la propia organización, entendiendo que la productividad de la misma aumentaría en la medida que lo hiciera la productividad de sus procesos, se aprovecharan más y mejor las oportunidades ofrecidas por las últimas tecnologías y se gestionaran todos estos cambios desde las estructuras más idóneas para impulsarlos y consolidarlos.

La productividad es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. (Casanova, 2007).

Uno de los principales lineamientos de política económica del gobierno en los tres años que le restan es ampliar el crecimiento potencial de la economía, a través del aumento de la competitividad. Sin embargo, la tarea sería compleja por el estancamiento que experimenta la productividad total de factores, según el estudio “Creciendo con productividad”, una agenda para la región andina, del BID.

Para una economía, ser competitiva implica ofrecer un producto o servicio con el precio más bajo gracias a una alta productividad. Esta última se logra produciendo más con la misma cantidad de recursos: tecnología, capital y trabajo. Así como el clima organizacional.

El interés por el estudio del clima organizacional ha crecido rápidamente durante los últimos años, ya que las organizaciones, a través de la implementación de sistemas gestión de calidad y la inclusión de dicho tema en los indicadores de gestión, la han asumido como uno de los elementos básicos para generar mejoramiento continuo

El enorme impacto de la propuesta de Katz y Kahn (1999) ha generado toda una revolución conceptual en la organización, “transformando el interés tradicional y específico de la psicología industrial por la satisfacción, la moral laboral y el desempeño, en otro más general y dinámico que considera la organización como un contexto ambiental de los comportamientos individuales y grupales” (Peiró, 1995: 503)

A nivel local, se puede notar que algunas empresas públicas y privadas no están considerando este aspecto tan importante como es el clima organizacional. Tal echo se observa en la Institución educativa Antonio Raimondi de Cachicoto Monzón, donde se observa poca comunicación y compromiso, dejando espacios para la generación de conflictos que de alguna manera no permiten los resultados esperados y exigidos en la institución. Por lo que es necesario investigar al clima laboral y su influencia en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el clima organizacional influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019?

1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO

- ✓ ¿De qué manera las relaciones influyen en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019?

- ✓ ¿De qué manera la identidad influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019?
- ✓ ¿De qué manera el conflicto influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera el clima organizacional influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Determinar de qué manera las relaciones influyen en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.
- ✓ Determinar de qué manera la identidad influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.
- ✓ Determinar de qué manera el conflicto influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En esta investigación se explica ideas y emite conceptos creando reflexión sobre los factores en el clima organizacional. Y de esta manera se verificó resultados con las teorías existentes.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La presente investigación descansa de técnicas de manera descriptiva, manejando métodos de análisis, el uso de instrumento para ver la influencia del clima organizacional.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRACTICA

En función a los resultados en la obtenidos en la investigación permitió encontrar respuestas a las diversas cuestiones planteadas. Es decir, permitió conocer el grado de influencia del clima organizacional y por ende proponer mejoras el lugar de estudio.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El poco interés de algunas personas frente al tema de la investigación, lo cual dificulta un poco la obtención de declaraciones e información clave.

Datos auto informados, que podrían darse por el hecho de que pocas veces pueden ser verificados independientemente.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Es factible, ya que se tuvo permisos para realizar la investigación, así mismo se cuenta con los recursos humanos, financieros, materiales y tiempo, que se necesita en la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Al indagar fuentes bibliográficas relacionadas con el presente trabajo

Se detallan de la siguiente manera:

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Título: El Clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital Regional de Cobán, A.V.

Autor: María Alejandra Sierra Garcia

Universidad: Universidad Rafael Landívar - España

Año: 2015.

Conclusiones:

- ✓ Se estableció que el clima laboral del área administrativa del Hospital Regional de Cobán se encuentra favorable, por la incidencia de factores positivos encontrados. Sin embargo, se encontró todavía un tanto deficiente los factores de orientación a la calidad y la remuneración.
- ✓ Se estableció que los aspectos que influyen de forma positiva en la comunicación son las sugerencias, así como la libertad para hablar con el jefe.
- ✓ Se determinó que el respeto y la amabilidad son los elementos valiosos y que armonizan el liderazgo, lo cual se potencia para un clima laboral saludable.
- ✓ Las relaciones interpersonales entre compañeros de la misma unidad son agradables, existe armonía y apoyo entre ellos. Sin embargo, al relacionarse con otras áreas de trabajo es lo contrario.

- ✓ Los colaboradores están conscientes del aporte que brindan a la institución, así mismo una parte coincide que existe falta de oportunidad en el desarrollo personal y profesional.
- ✓ Se determinó que los colaboradores se sienten integrados e identificados con la institución, lo cual es importante.
- ✓ Se estableció que la estabilidad laboral es significativa ya que los colaboradores sienten seguridad de contar con un trabajo.
- ✓ Los colaboradores no se sienten bien remunerados, en consonancia con los sueldos que perciben.
- ✓ El área administrativa cuenta con sistemas y procedimientos que facilitan la práctica de la calidad en los procesos administrativos.
- ✓ El lugar de trabajo es cómodo, a pesar de ello les preocupa tener riesgos en su salud.
- ✓ Se diseñó una guía metodológica que fortalecerá el clima laboral prevaleciente, como un aporte derivado del proceso de investigación.

Título: Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires
(Argentina)

Autor: D. Emilio Mario Venutolo

Universidad: Universidad Politécnica De Valencia

Año: 2009.

Conclusiones:

La presente investigación estuvo orientada a determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires. Dada la amplitud del estudio, se ha decidido aplicar las técnicas estadísticas del muestreo probabilístico a fin de tomar una muestra representativa. De esta manera, mediante la recolección de datos teóricos y empíricos, se pudo arribar a

interesantes conclusiones, las mismas que son presentadas a continuación.

La evidencia empírica indica que el clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. La percepción (actitud) de los trabajadores hacia el clima laboral medida en la escala de Likert determinó que existe una actitud desfavorable hacia el clima laboral ($10,816 < \text{actitud desfavorable} = 12,139 < 16,224$).

La baja productividad representa el tipo de productividad más representativo en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. Esta situación ha sido señalada por el 71.30% de los encuestados que laboran en estas empresas.

El clima laboral y la productividad están relacionados en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. La relación de estas dos variables en este contexto fue establecida mediante una prueba estadística, la Chi cuadrada calculada ($\chi^2=134.45$) es mayor a la Chi cuadrada tabulada (9.488) con un nivel de confianza de 0.05 y 4 grados de libertad.

Título: Estudio del clima laboral y su influencia en la productividad de los empleados de la empresa “concreteras

Autor: Daniela Cristina Castañeda Velasco

Universidad: Pontificia Universidad Católica Del Ecuador

Año: 2016.

Conclusiones:

El trabajo que se realizó en la Empresa “Concreteras Granizo” para analizar la influencia del clima laboral en la productividad de los empleados, permite obtener las siguientes conclusiones:

- De los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas al personal de la empresa, se observa que el clima

laboral que predomina es el según Likert conocido como autoritarismo paternalista, el mismo que se caracteriza por la confianza condescendiente en los empleados, las decisiones son tomadas por la alta gerencia y se distribuyen de una manera descendente a los empleados, las recompensas son usadas como método para motivar a los trabajadores y la comunicación entre compañeros de trabajo es nula.

- Existe un porcentaje de empleados considerable que se encuentran inconformes con la motivación que actualmente reciben dentro de la empresa esto se da por una inadecuada comunicación que no permite desarrollar el trabajo de la mejor manera, por ende, no existe trabajo en equipo lo que genera problemas en la relación entre compañeros.
- Dentro de la empresa existe inconformidad con la seguridad y condiciones ambientales, lo que origina malestar en los trabajadores, esto dificulta el desarrollo de las actividades asignadas al no contar con elementos de protección adecuados para realizar el trabajo de forma segura.
- Las reuniones periódicas dentro de la organización son fundamentales para la retroalimentación y discusión de información acerca del trabajo y de las necesidades que los trabajadores presentan, los empleados manifiestan que pocas veces son enfocadas a entender los puntos de vista ajenos para la solución de problemas.
- El análisis de la cadena de valor es una herramienta gerencial para la toma de decisiones frente a la competencia dentro de la industria, la diseñada por la empresa es la adecuada en donde el cliente es el que decide o no que sea una ventaja competitiva ya que esta toma la decisión final de comprar o no el producto o servicio ofrecido.
- La productividad es un factor clave para el incremento de la rentabilidad en la organización, por lo que es importante que vaya ligado con el nivel de vida de los trabajadores, ya que una

persona es más productiva si se desempeña en condiciones laborales óptimas.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Título: Clima organizacional y productividad de los trabajadores de fabrica peruana Eternit.

Autor: Soria Calero, Judith Roxana

Universidad: Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Año: 2017.

Conclusiones:

- Se ha demostrado que existe una asociación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la Fabrica Peruana Eternit, donde el nivel de significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.
- Se ha demostrado que existe una asociación positiva y significativa entre la motivación y la productividad de los trabajadores de la Fabrica Peruana Eternit, donde el nivel de significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.
- Se ha demostrado que existe una asociación positiva y significativa entre la capacitación y la productividad de los trabajadores de la Fabrica Peruana Eternit, donde el nivel de significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.
- Se ha demostrado que existe una asociación positiva y significativa entre la tecnología y la productividad de los trabajadores de la Fabrica Peruana Eternit, donde el nivel de significación es menor a 0.050, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna.

Título: El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de ciudad Eten,
2016

Autor: Vásquez Casas, Jhon Gerardo

Universidad: Universidad privada Juan Mejía Baca

Año: 2017.

Conclusiones:

En la presente investigación se ha podido observar claramente que el clima laboral influye positiva y directamente sobre la productividad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten, como lo demuestra la correlación de Pearson, cuyo valor es de 0.681, aceptándose la hipótesis, dando respuesta a los objetivos trazados:

- Según los trabajadores administrativos, la Municipalidad Distrital de Ciudad Eten tiene un clima laboral favorable, sin embargo, adolece de algunas deficiencias respecto a las recompensas, agradecimiento y apoyo de sus superiores.
- Según la percepción de los trabajadores de la MDCE, poseen un nivel de productividad alto, basado en sus esfuerzos por cumplir con los objetivos trazados y su empeño en utilizar los recursos de manera adecuada, sin embargo, reconocen que aún podrían aumentar su nivel.
- La propuesta planteada para mejorar el clima laboral se encamina en fortalecer sus dos puntos más débiles que son la recompensa y la consideración, el agradecimiento y apoyo de sus superiores, esto se desarrollaría por medio de conferencias, seminarios, cartas de reconocimiento, entre otras herramientas que permitan que el colaborador sienta que se recompensa por su esfuerzo. El área de Recursos Humanos de la MDCE debe abocar esfuerzos para planificar, ejecutar, y supervisar dicha propuesta.

Título: Relación entre conflictos laborales y productividad en Codijisa s.a.c – Chiclayo

Autor: Fernández Gamonal Dora Elizabeth y Gamarra Quevedo Cinthia

Fiorella

Universidad: Universidad Señor de Sipan

Año: 2018.

Conclusiones:

Se determinó que la relación existente entre conflictos laborales y productividad es alta en un 99.9% según el coeficiente de correlación de Spearman esto significa que, la empresa Codijisa carece de líneas eficientes de comunicación, perjudicando la productividad laboral.

Mediante el proceso de investigación se determinó que en la empresa Codijisa existen conflictos laborales de jerarquía debido a la autoridad imponente del jefe de ventas, así como también se evidenciaron conflictos por carencias de habilidades directivas debido a la formación inadecuada en relaciones interpersonales.

El nivel de productividad en el área de ventas de la empresa Codijisa SAC – Chiclayo, es bajo. Dado que un 55% de los encuestados manifestaron que no existe incremento de la productividad en el área de ventas, debido a que no existen estrategias de manejo de conflictos y una eficiente comunicación. La propuesta del plan de estrategias de manejo de conflictos basadas en la comunicación para el incremento de la productividad laboral en el área de ventas de la empresa Codijisa SAC – Chiclayo se basó en 39 estrategias que permitirán el cambio en la organización.

La propuesta del plan de estrategias de manejo de conflictos basadas en la comunicación para el incremento de la productividad laboral en el área de ventas de la empresa Codijisa SAC – Chiclayo fue validado por la Administradora de la empresa.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Título: Clima organizacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de amarilis, Huánuco 2018.

Autor: Cobia Urbano, Yuri Yolanda

Universidad: Universidad de Huánuco

Año: 2018

Conclusiones:

- 1.- Se concluye que, “El Clima Organizacional influye en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis”, puesto que las actitudes negativas y pesimistas se transmiten de un trabajador a otro, situación que no permite mantener un clima laboral amigable, corporativo y positivo, trayendo como consecuencia los conflictos, desconfianza, pérdida de compromiso en desmedro de la institución.
- 2.- La estructura dentro del funcionamiento orgánico de la entidad juega un rol importante en una organización, puesto que cuenta con reglas, organigrama y jerarquía en donde la administración municipal será más eficaz en su funcionamiento, y por ende, se brindara servicios de calidad a los usuarios.
- 3.- La responsabilidad es un valor fundamental que debe tener todo trabajador de una entidad, para poder desarrollar sus actividades eficientemente. No podemos decir, que el trabajador tiene un buen rendimiento laboral si no es responsable en el desarrollo de sus labores, y de esta manera cumplir las metas y objetivos de la entidad.
- 4.- Los factores intrínsecos o motivadores como la recompensa, generan satisfacción en el trabajo, por ende, los administradores, empresarios o titulares del pliego que implementan políticas y prácticas orientadas a la automotivación

son capaces de alcanzar los objetivos de la empresa o institución que dirigen.

Entre ellos se identifican: las posibilidades de logro, los trabajos desafiantes, el progreso, el reconocimiento, el estatus y el crecimiento en el trabajo.

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en docentes y personal administrativo de la I.E.I n° 32629 la Punta del distrito de Umari de Pachitea

- Huánuco, 2018

Autor: Soria Pardavé, Cinthia Milagros

Universidad: Universidad de Huánuco

Año: 2018

Conclusiones:

1. Conclusión General

□ En la investigación realizada se pudo observar que el clima organizacional tiene una relación directa, significativa de tipo negativo con el desempeño laboral en docentes y personal administrativo de la I.E.I N° 32629 “La Punta”, distrito de Umari de Pachitea – Huánuco. Esta teoría queda reforzada con la demostración de la Hipótesis General, dónde un 61.22 % entre nunca o solo algunas veces consideran que existe un ambiente ameno, dónde se pueda trabajar a gusto, y que sólo un 12.24 % del total de personal (n=49) cumple con las actividades encomendadas en los tiempos establecidos. Existe un nivel de desaprobación en cuanto al clima organizacional según la perspectiva de docentes y administrativos. Es decir, el personal considera que, su ambiente de trabajo no les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa.

2. Conclusiones Específicas

- El compañerismo debe estar presente en los equipos de trabajo, ya que lo convierte en algo más allá de las obligaciones. Situación que no se evidencia en la I.E.I N° 32629 “La Punta”, tal como se demuestra según la aplicación del instrumento dónde sólo un porcentaje mínimo del 6.12% del total entre docentes y personal administrativo (n=49) considera que existe colaboración entre colegas de trabajo, encontrando relación existente de tipo negativa con el desempeño laboral. Situación preocupante, ya que se debería fomentar el compañerismo, esto implicaría que exista trabajo en equipo, aprender de manera cooperativa dejando a un lado los individualismos.
- La comunicación es un aspecto muy relevante, ya que su correcta aplicación ayuda a potenciar las relaciones interpersonales, a solucionar problemas y al logro de los objetivos. En la Institución, la mala práctica de la comunicación tiene relación directa negativa con el desempeño laboral, según encuesta aplicada un porcentaje mayoritario del 71.43 % del total de la población (n=49) considera que no existe buena comunicación en todos los niveles, situación que refleja que el 61.23% considera que nunca o solo algunas veces cumple con las actividades encomendadas en los tiempos establecidos. De la investigación se concluye que en la I.E.I N° 32629 “La Punta” se considera una debilidad la falta de comunicación entre el equipo de directivo, docentes y personal administrativo. Cada miembro de una institución, es importante y merece ser tomado en cuenta y ser informado.
- El manejo de conflictos en la Institución, es de relación negativa con el desempeño laboral, un 50.11% considera que no se aplican estrategias para la búsqueda de soluciones en caso se susciten problemas en la I.E.I N° 32629 “La Punta. Esta mala práctica trae como consecuencia que un 61.23% del total de encuestados (n=49) consideren que sólo algunas veces o nunca cumplen con las actividades encomendadas. Situación

preocupante ya que todo recae sobre la responsabilidad del equipo directivo, mediar un conflicto es todo un reto que nos pone a prueba, un reto que viene con el trabajo en el día a día.

Título: Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017

Autor: Maria Isabel, Panduro Panduro

Universidad: Universidad de Huánuco

Año: 2017

Conclusiones:

- 1) Se ha demostrado que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán. Huánuco. pues el coeficiente de correlación es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la ALTERNA: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017.
- 2) Se ha demostrado que existe relación entre el talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Huánuco 2017, encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se ACEPTA la Alterna: El talento humano se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017.

- 3) Se ha demostrado que existe relación entre el diseño organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan Huánuco 2017, encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.900 y la significancia es de 0,037 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se ACEPTA la Alternativa: El diseño organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017.
- 4) Finalmente se ha demostrado que existe relación entre la cultura organizacional en el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan Huánuco 2017, encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación MUY BUENA, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se ACEPTA la Alternativa: La cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial - Huánuco 2017.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional es otro factor determinante en nuestro rendimiento. A todos nos gusta trabajar teniendo un buen clima laboral que nos de tranquilidad y donde podamos expresarnos libremente y sentirnos bien. Cuando no se respira un buen clima organizacional, el rendimiento baja considerablemente. Cardy y Dobbins (1994).

El Clima organizacional es el ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño. Robbins (1999)

Según Litwin y Stinger (1968) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como: estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad.

2.2.1.1. Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. Reis & Downey (1999).

2.2.1.1.1. Comunicación

Según Hernandez y Garay (2005), como “Un proceso de interacción social de carácter verbal o no verbal, con intencionalidad de transmisión y que puede influir, con y sin intención, en el comportamiento de las personas que están en la cobertura de dicha emisión”

2.2.1.1.2. Ambiente de trabajo

Grott (2003) se refiere al ambiente de trabajo como un conjunto de factores físicos, climáticos o de cualquier otro que, interconectadas, o no, están presentes y participan en el trabajo del individuo.

2.2.1.2. Identidad

La identidad es un conjunto de atributos personales (del yo) es la parte reactiva de la persona en las actitudes de los demás. Es, por decirlo de alguna manera, la parte originalísima que la

persona aporta a través de sus respuestas, en su interacción con los otros. Estas actitudes que toma ante los demás son el elemento novedoso, la aportación de la persona. El “yo”, da un sentido de independencia, de decisión.

Es por ello que desde su mundo personal se descubre diferente, indivisible e individual, esta sería la dimensión subjetiva de la identidad. Pero, desde esta dimensión no se puede considerar identificado socialmente al sujeto, porque el mismo depende del reconocimiento de los grupos primarios o de pertenencia, que le adjudican atributos, que la configuran. La identidad no sería más que el lado subjetivo de la cultura considerada bajo el ángulo de su función distintiva. Calderón (1998).

2.2.1.2.1. Compromiso

Robbins, (1998) define el compromiso organizacional como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Arias, (2001) cita a Steers, quien define compromiso como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización. Por otro lado, Hellriegel, Slocum y Woodman (1999). definen el compromiso organizacional como la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización.

Chiavenato, (1992) opina que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo.

2.2.1.2.2. Cultura organizacional

Es el conjunto de actitudes, creencias, sentimientos, hábitos, valores, existentes en todas las organizaciones. “Representa las normas informales no escritas que orientan el comportamiento de los miembros de la organización y dirigen sus acciones hacia la consecución de los objetivos organizacionales”. (Chiavenato, 2002).

Robbins, S. (2010), define a la cultura organizacional como un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distinguen de otras. Sostiene que existen siete características básicas que, en conjunto, captan la esencia de la cultura de una organización: (a) innovación y correr riesgos; (b) minuciosidad; (c) orientación a los resultados; (d) orientación a las personas; (e) orientación a los equipos; (f) agresividad; y (g) estabilidad.

2.2.1.3. Conflicto

Implica el grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

El conflicto es definido como lucha, desacuerdo, incompatibilidad aparente, confrontación de intereses, percepciones o actitudes hostiles entre dos o más partes. El conflicto es connatural con la vida misma, está en relación directa con el esfuerzo por vivir. Los conflictos se relacionan con la satisfacción de las necesidades, se

encuentra en relación con procesos de estrés y sensaciones de temor y con el desarrollo de la acción que puede llevar o no hacia comportamientos agresivos y violentos. Vinyamata (2001).

Es un proceso interactivo que se da en un contexto determinado. Es una construcción social, una creación humana, diferenciada de la violencia (puede haber conflictos sin violencia, aunque no violencia sin conflicto), que puede ser positivo o negativo según cómo se aborde y termine, con posibilidades de ser conducido, transformado y superado. Fisas (2001).

2.2.1.3.1. Conflicto funcional

Es una confrontación entre grupos que resulta positiva para el rendimiento de la organización. Por ejemplo, puede desatarse entre dos departamentos de un mismo hospital con respecto al sistema más eficaz para prestar atención sanitaria a las familias de renta baja del medio rural.

Ambos departamentos están de acuerdo con respecto al objetivo, pero no en cuanto a los medios para alcanzarlo. Cualquiera que sea la solución, lo probable es que las familias de baja renta del medio rural reciban mejor atención médica cuando se resuelva el conflicto. Si en las organizaciones no se produjeran conflictos de este tipo, habría pocos motivos para introducir cambios y la mayoría de los grupos llegarían a una situación de práctica inactividad. (Caamayo, 2008).

2.2.1.3.2. Conflicto disfuncional

Es cualquier confrontación o interacción entre grupos que perjudica a la organización o impide que este alcance sus objetivos. La dirección debe tratar de eliminar los conflictos de este tipo.

Un conflicto beneficioso se torna a menudo perjudicial. En la mayor parte de los casos es imposible el identificar con precisión el momento en que un conflicto funcional se convierte en disfuncional. Un nivel idéntico de tensiones y conflictos, que da lugar a que un grupo avance de forma saludable y positiva hacia sus objetivos, puede resultar perturbador y disfuncional en otro grupo (o incluso en el mismo grupo en otro momento).

La tolerancia de un grupo con respecto a las tensiones y conflictos también puede depender del tipo de organización a la que sirve. Los conflictos disfuncionales pueden afectar negativamente al rendimiento de personas, grupos y organizaciones. (Caamayo, 2008).

2.2.2. PRODUCTIVIDAD

Los autores Robbins y Judge (2013) consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo. Por lo tanto, la productividad requiere tanto de eficacia como de eficiencia. Una organización es eficaz cuando lograr llegar a su meta de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de alcanzar esas metas de manera eficiente.

Según la organización internacional del trabajo (OIT 1998), los productos son fabricados como resultados de la integración de cuatro elementos principales: tierra, capital, trabajo y organización. La relación de estos elementos es una medida de la productividad. Un concepto más conocido es la tradicional relación entre insumos y resultados, sin embargo, para algunos autores esto no es suficiente.

Para Martínez (2007) la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios; traducida en una relación entre

recursos utilizados y productos obtenidos, denotando además la eficiencia con la cual los recursos -humanos, capital, conocimientos, energía, etc.- son usados para producir bienes y servicios en el mercado.

Por lo anterior, puede considerarse la productividad como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos logrados.

2.2.2.1. Eficiencia

Según Chiavenato (2004), eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados.

Andrade (2005) define la eficiencia de la siguiente manera: "expresión que se emplea para medir la capacidad o cualidad de actuación de un sistema o sujeto económico, para lograr el cumplimiento de objetivos determinados, minimizando el empleo de recursos

2.2.2.1.1. Trabajo en equipo

Ballenato (2005) menciona que el trabajo en equipo es una inversión en el futuro, un pilar fundamental del progreso social y del desarrollo humano, tanto personal como académico o profesional. Pero, en ocasiones, puede resultar especialmente difícil o complejo. El grupo ejerce una poderosa influencia sobre el individuo y contribuye al crecimiento y desarrollo de su propia identidad. Trabajar en grupo es un buen antídoto frente al individualismo, la despersonalización y el aislamiento social. Las relaciones humanas necesitan de tolerancia, respeto, confianza, apoyo mutuo, y aceptación de los demás y de las diferencias. En el

equipo todos y cada uno de sus miembros son importantes, y, si se les da la oportunidad y el estímulo necesario, descubriremos que tienen mucho que aportar. Las claves del trabajo en equipo las podemos encontrar en aspectos tan básicos como la actitud positiva y constructiva, el respeto, la cooperación, la empatía, la equidad y la participación. Este libro analiza las variables que afectan a la eficacia de los equipos. Estudia la estructura y dinámica de los grupos y profundiza en aspectos como la comunicación, la motivación, la cohesión, el liderazgo o los conflictos. Ofrece diferentes técnicas para trabajar en grupo y estrategias para el desarrollo adecuado de las reuniones.

2.2.2.1.2. Uso adecuado de equipos

La utilización, el almacenamiento, el mantenimiento, la limpieza, la desinfección cuando proceda, y la reparación de los equipos de protección individual deberán efectuarse de acuerdo con las instrucciones del fabricante.

Salvo en casos particulares excepcionales, los equipos de protección individual sólo podrán utilizarse para los usos previstos.

Las condiciones en que un equipo de protección deba ser utilizado, en particular en lo que se refiere al tiempo durante el cual haya de llevarse, se determinarán en función de:

- La gravedad del riesgo.
- El tiempo o frecuencia de exposición al riesgo.
- Las condiciones del puesto de trabajo.
- Las prestaciones del propio equipo.
- Los riesgos adicionales derivados de la propia utilización del equipo que no hayan podido evitarse.

Los equipos de protección individual estarán destinados, en principio, a un uso personal. Si las circunstancias exigiesen la utilización de un equipo por varias personas, se adoptarán las medidas necesarias para que ello no origine ningún problema de salud o de higiene a los diferentes usuarios.

Realiza como a las características de los trabajadores. Si esto no ocurre pueden darse problemas ergonómicos relacionados con:

Disminución del rendimiento, por mala adaptación a la tarea o al usuario.

Problemas de seguridad con la aparición de accidentes y lesiones traumáticas (cortes, golpes, pinzamientos, abrasiones, etc.).

Aparición de lesiones músculo-esqueléticas de tipo acumulativo.

2.2.2.1.3. Evita sanciones

Por sanción se entiende la reacción de aprobación (sanción positiva) o reprobación (sanción negativa) de una autoridad, de un subgrupo o de toda la sociedad hacia una conducta. (García, 1982).

2.2.2.2. Eficacia

Según Chiavenato (2004) la eficacia es una medida del logro de resultados.

Para Koontz y Weihrich (2004) la eficacia es el cumplimiento de objetivos.

Según Robbins y Coulter (2005) eficacia se define como hacer las cosas correctas, es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos. Para De Olivera (2002) la eficacia está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado.

Andrade (2005) define la eficacia de la siguiente manera: actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva.

La eficacia es el grado de cumplimiento de una tarea. Se puede medir, por ejemplo, el porcentaje de cumplimiento del plan de producción y el grado de satisfacción del cliente con relación a los pedidos.

2.2.2.2.1. Puntualidad

El valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado. El valor de la puntualidad es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones: una cita del trabajo, una reunión de amigos, un compromiso de la oficina, un trabajo pendiente por entregar. El valor de la puntualidad es necesario para dotar a nuestra personalidad de carácter, orden y eficacia, pues al vivir este valor en plenitud estamos en condiciones de realizar más actividades, desempeñar mejor nuestro trabajo, ser merecedores de confianza. (Pérez, 2012).

2.2.2.2.2. Conocimiento adecuado del puesto de trabajo

Alavi y Leidner (2003) definen el conocimiento como la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos,

procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurales. La información se transforma en conocimiento una vez procesada en la mente del individuo y luego nuevamente en información una vez articulado o comunicado a otras personas mediante textos, formatos electrónicos, comunicaciones orales o escritas, entre otros. En este momento, señalan, Alavi y Leidner, el receptor puede procesar e interiorizar la información, por lo que vuelve a transformarse en conocimiento.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Objetivos

Es el punto de partida de la planeación. Saber a dónde se pretende llegar, para saber en qué forma puede llegarse hasta allá. (Chiavenato, 2007).

Capital intelectual

El capital intelectual es totalmente invisible e intangible. De ahí la dificultad de administrarlo y contabilizarlo de manera adecuada. El capital intelectual está compuesto por capital interno, capital externo y capital humano.

(Chiaventao, 2009).

Responsabilidad

Es la percepción de parte de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.

Ambiente físico

Comprende el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, entre otros.

Ambiente social

Abarca aspectos como el compañerismo, los conflictos entre personas o entre departamentos, la comunicación y otros.

Condiciones de trabajo

Para Rey (2005), se entiende como condición de trabajo cualquier característica del mismo que puede tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

Reconocimiento

Es un motivador potente, reconocido por Herzberg en su Teoría HigieneMotivación (Robbins y Judge, 2013). Consiste en la atención personal del superior al subordinado manifestando interés, aprobación y aprecio por el trabajo bien hecho.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El clima organizacional influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- ✓ Las relaciones influyen significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.
- ✓ La identidad influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

- ✓ El conflicto influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Productividad

Y1= Eficiencia

Y2= Eficacia

Y3= Efectividad

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.

Clima organizacional

X1= Relaciones

X2= Identidad

X3= Conflicto

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

Tabla 1 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Clima organizacional (V. I)	Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Ambiente de trabajo
	Identidad	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Cultura organizacional
	Conflicto	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de conflicto funcional • Nivel de conflicto disfuncional
Productividad (V. D)	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Uso adecuado de equipos • Evita sanciones
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Puntualidad • Conocimientos adecuados del puesto de trabajo

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

“Es un tipo de investigación aplicada, ya que la estudio permitirá utilizar teorías que podrían dar solución al problema estudiado”. (Méndez R.,2007).

3.1.1. ENFOQUE

Según Hernández y otros (2014), el enfoque al cual pertenece el estudio es cuantitativo. Por utilizar la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. De esta manera se comprobará si existe influencia del clima organizacional y la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Se trata de una investigación descriptivo correlacional, porque busca especificar las propiedades y las características de un fenómeno que se someta a un análisis. Se dice correlacional, a que el presente estudio tiene como finalidad conocer el grado de relación que existe entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular. (Hernández y otros, 2014).

En este estudio se buscó determinar la influencia del clima organizacional y la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

3.1.3. DISEÑO

Para Hernández y otros. (2014), el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante se recolectan los datos, estos son: Diseño transversal, donde se recolectan datos en un solo

momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su influencia en un momento del clima organizacional y la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Fidias (2012), la población o en términos más precisos la población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

La población del presente estudio estuvo conformada por una población finita, cuyos elementos en su totalidad están conformadas por el personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

Tabla 2 Personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón

Personal administrativo	14
Docentes	40
Total	54

Fuente: Dirección de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón.

3.2.2. MUESTRA

Para el desarrollo de la presente investigación no necesario realizar muestreo respectivo, debido a que el tamaño de la población es pequeño.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TÉCNICA: Encuesta / Entrevista

Cea'ancona (1998) Define la encuesta como; "la aplicación o puesta en práctica de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. La muestra ha de ser representativa de la población de interés y la información recogida se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario pre codificado, diseñado al efecto. Según Sampieri (2006), las entrevistas implican que una persona calificada aplica el cuestionario a los sujetos participantes, el primero hace las preguntas a cada sujeto y anota las respuestas.

INSTRUMENTOS: Cuestionario / Guía de entrevista

Barrera (2010), afirma que un cuestionario "es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información". Se aplicó al personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi de Cachicoto, Monzón.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para procesar los datos obtenidos se utilizó la técnica de la estadística básica descriptiva, utilizando el programa Excel.,

En cada figura se colocó sus respectivas interpretaciones y discusiones, observando así el comportamiento de cada uno de los indicadores.

CAPITULO IV

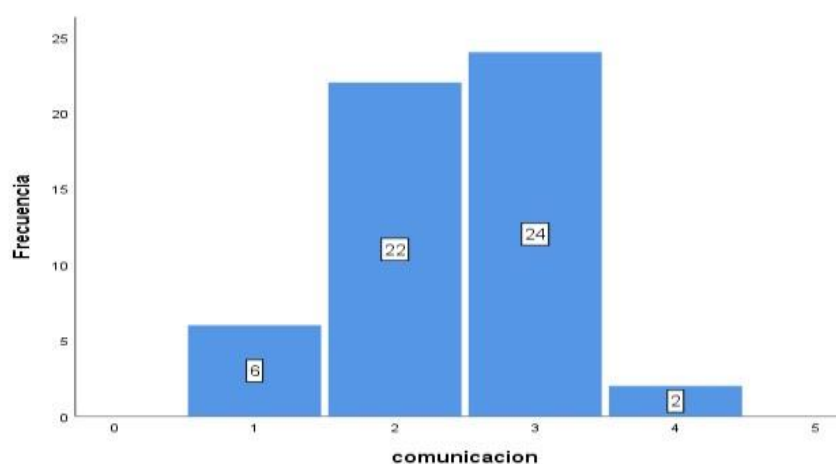
RESULTADOS

4.1. EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 3 Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	11,1	11,1	11,1
	Casi nunca	22	40,7	40,7	51,9
	Algunas veces	24	44,4	44,4	96,3
	Casi siempre	2	3,7	3,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal docente administrativo de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón



Fuente: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la I. E. Antonio Raimondi De Cachicoto-Monzón

Figura 1 Comunicación

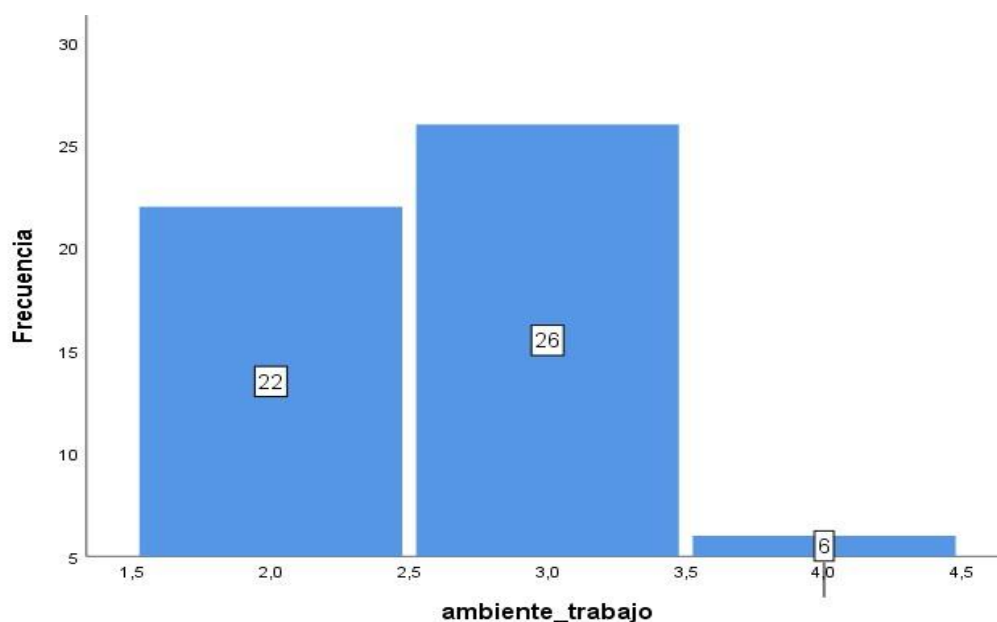
Análisis e Interpretación:

El 85.1% del total de encuestados, considera que algunas veces o casi nunca se establecen relaciones sólidas entre los miembros de la institución, sólo un 3.7% considera que casi siempre. Esto demuestra la falta de relaciones entre el personal docente y administrativo.

Tabla 4 Ambiente de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	22	40,7	40,7	40,7
	Algunas veces	26	48,1	48,1	88,9
	Casi siempre	6	11,1	11,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal docente administrativo de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón



Fuente: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la I. E. Antonio Raimondi De Cachicoto-Monzón

Figura 2 Ambiente de trabajo

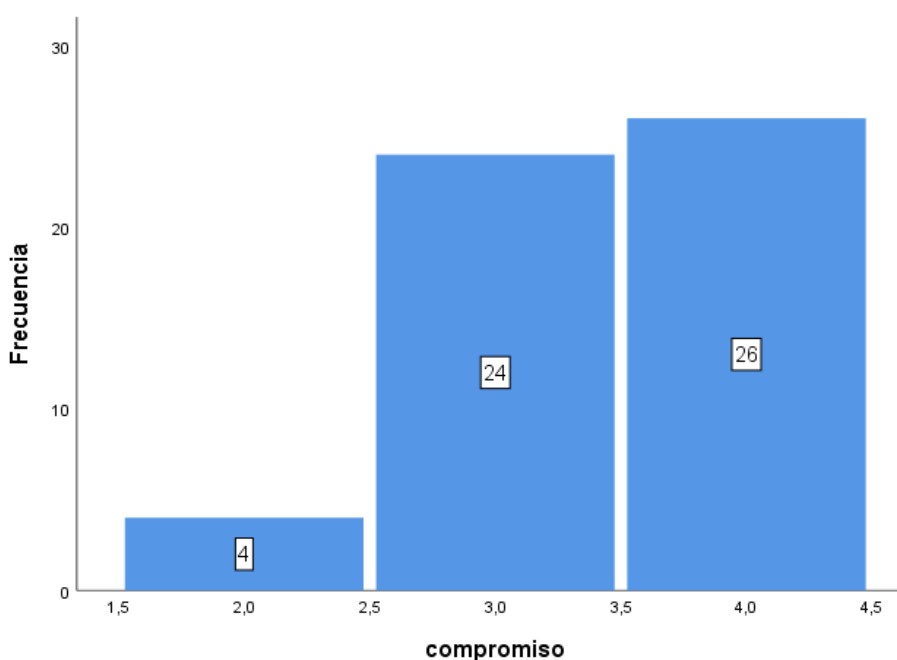
Análisis e Interpretación:

El 88.8% menciona que algunas veces o casi nunca se establecen ambientes de trabajo apropiados para el desarrollo de sus labores, mientras que un 11.1% considera que ello se establece casi siempre. Según el resultado se puede observar que la mayoría no considera adecuado su ambiente de trabajo.

Tabla 5 Compromiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7,4	7,4	7,4
	Algunas veces	24	44,4	44,4	51,9
	Casi siempre	26	48,1	48,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal docente administrativo de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón



Fuente: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la I. E. Antonio Raimondi De Cachicoto-Monzón

Figura 3 Compromiso

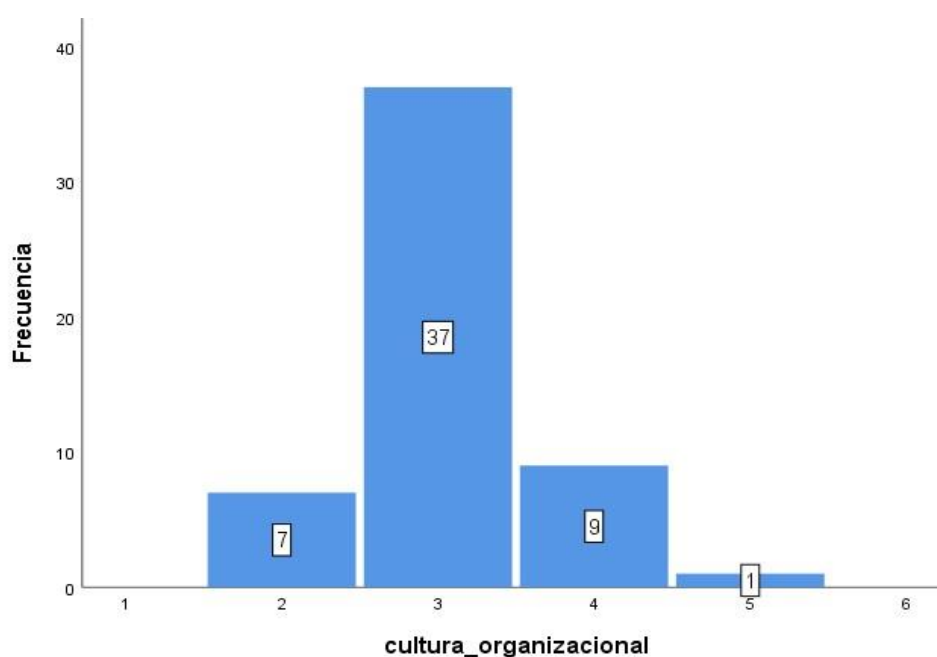
Análisis e Interpretación:

Casi el 50%, es decir un 48.1% considera que los trabajadores casi siempre se comprometen en todas las actividades organizadas por la institución, seguido por un 44.4% que opina que algunas veces se comprometen. Esto muestra que, si hay compromiso en esta institución, y se da casi siempre.

Tabla 6 Cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	13,0	13,0	13,0
	Algunas veces	37	68,5	68,5	81,5
	Casi siempre	9	16,7	16,7	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal docente administrativo de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón



Fuente: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la I. E. Antonio Raimondi De Cachicoto-Monzón

Figura 4 Cultura organizacional

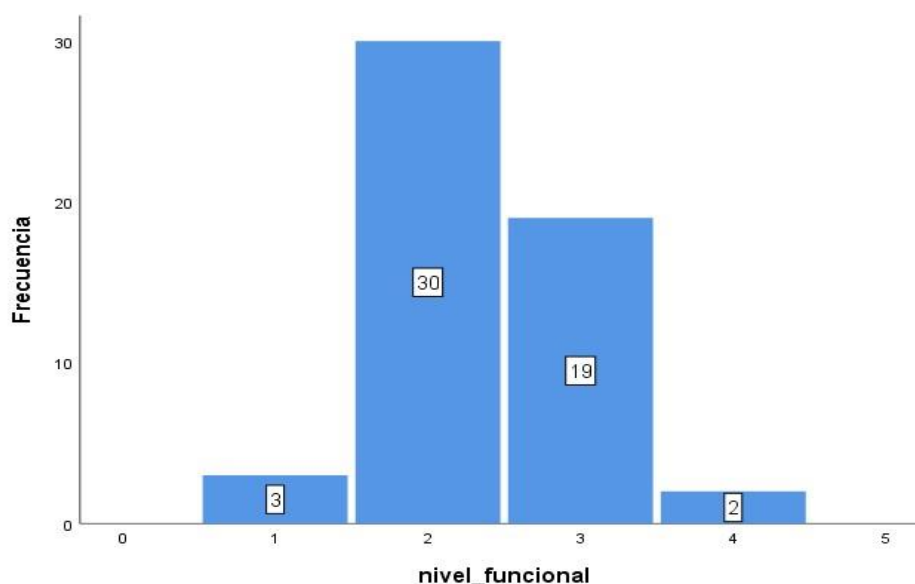
Análisis e Interpretación:

El 68.5% que algunas veces se comparte y se respeta los hábitos y valores emitidos por la institución, mientras que un 16.7% considera que esto se da casi siempre y solo un 1.9% considera siempre. Con estos resultados se puede decir que en la institución no se respeta los valores y hábitos, posiblemente sea porque no se comparte la misma idea.

Tabla 7 Nivel de conflicto funcional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	30	55,6	55,6	61,1
	Algunas veces	19	35,2	35,2	96,3
	Casi siempre	2	3,7	3,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal docente administrativo de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón



Fuente: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la I. E. Antonio Raimondi De Cachicoto-Monzón

Figura 5 Nivel de conflicto funcional

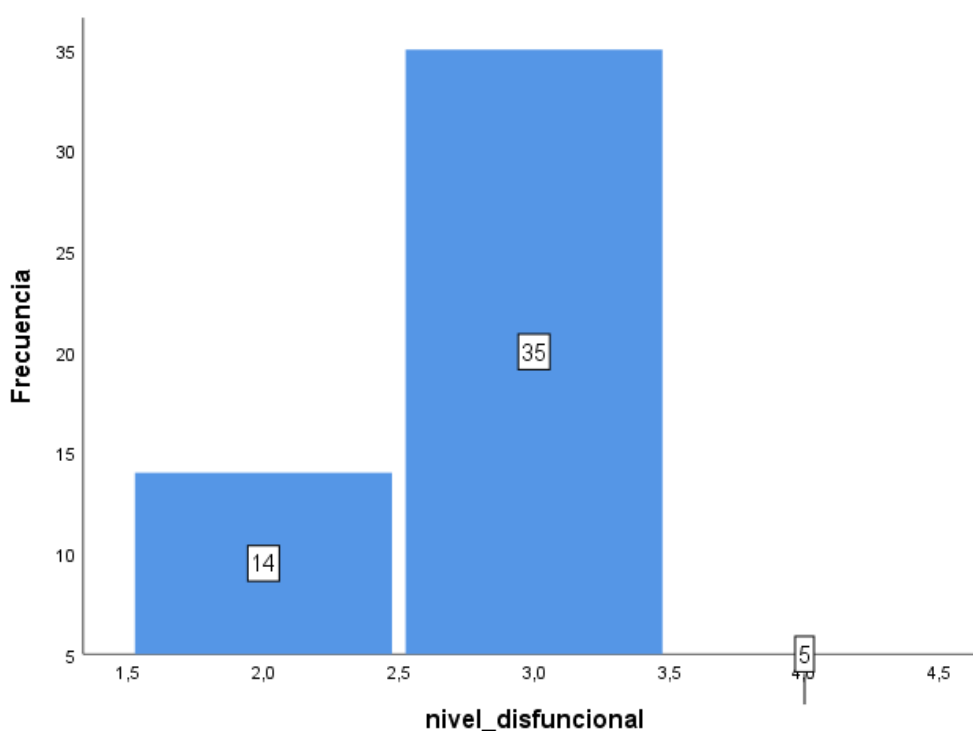
Análisis e Interpretación:

El 90.8% considera que este tipo de conflicto se realiza algunas veces o casi nunca, el 5.6% considera que nunca y solo un 3.7% opina que siempre se realiza. Esto nos quiere decir que en esta institución que son pocas las veces en que se realizan confrontaciones entre grupos que resulta positiva para el rendimiento de la institución.

Tabla 8 Nivel de conflicto disfuncional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	14	25,9	25,9	25,9
	Algunas veces	35	64,8	64,8	90,7
	Casi siempre	5	9,3	9,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal docente administrativo de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón



Fuente: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la I. E. Antonio Raimondi De Cachicoto-Monzón

Figura 6 Nivel de conflicto disfuncional

Análisis e Interpretación:

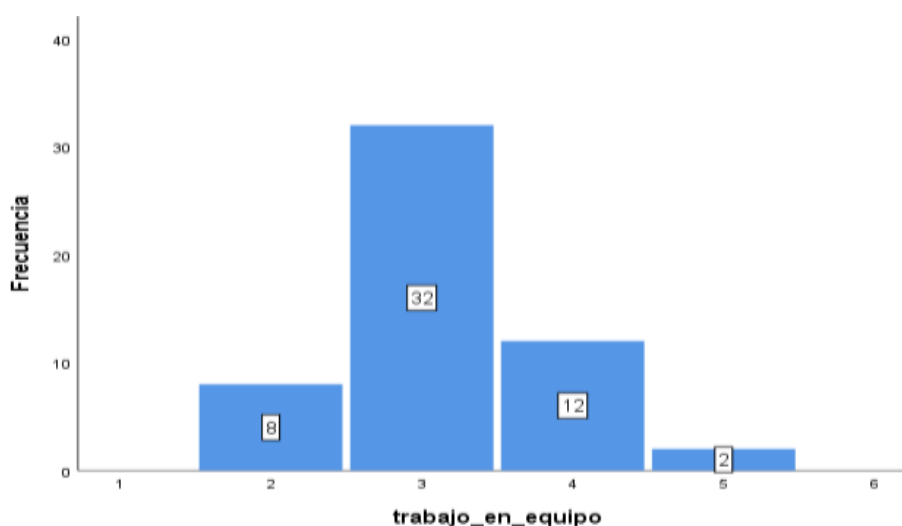
El 90.7% considera que este tipo de conflicto se realiza algunas veces o casi nunca y solo un 9.3% opina que casi siempre se realiza. Esto nos quiere decir que en esta institución algunas veces se realizan confrontaciones entre grupos que resulta positiva para el rendimiento en esta.

4.2. PRODUCTIVIDAD

Tabla 9 Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	14,8	14,8	14,8
	Algunas veces	32	59,3	59,3	74,1
	Casi siempre	12	22,2	22,2	96,3
	Siempre	2	3,7	3,7	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal docente administrativo de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón



Fuente: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la I. E. Antonio Raimondi De Cachicoto-Monzón

Figura 7 Trabajo en equipo

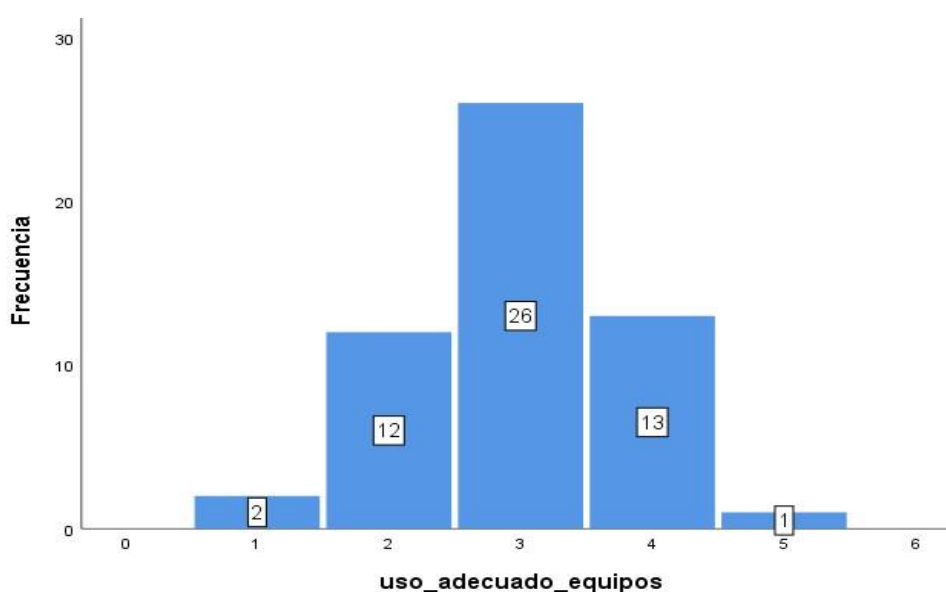
Análisis e Interpretación:

El 81,5 opina que casi siempre o algunas veces se brinda la misma oportunidad y estímulo necesario a cada uno de los miembros de la institución, el 14,8% menciona que casi nunca y solo un 3,7% menciona que siempre. Esto nos da a entender que si hay oportunidad y estímulo a los trabajadores lo que permite realizar trabajo en equipo.

Tabla 10 Uso adecuado de equipos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,7	3,7	3,7
	Casi nunca	12	22,2	22,2	25,9
	Algunas veces	26	48,1	48,1	74,1
	Casi siempre	13	24,1	24,1	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total		54	100,0	100,0

Fuente: Encuesta al personal docente administrativo de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón



Fuente: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la I. E. Antonio Raimondi De Cachicoto- Monzón

Figura 8 Uso adecuado de equipos

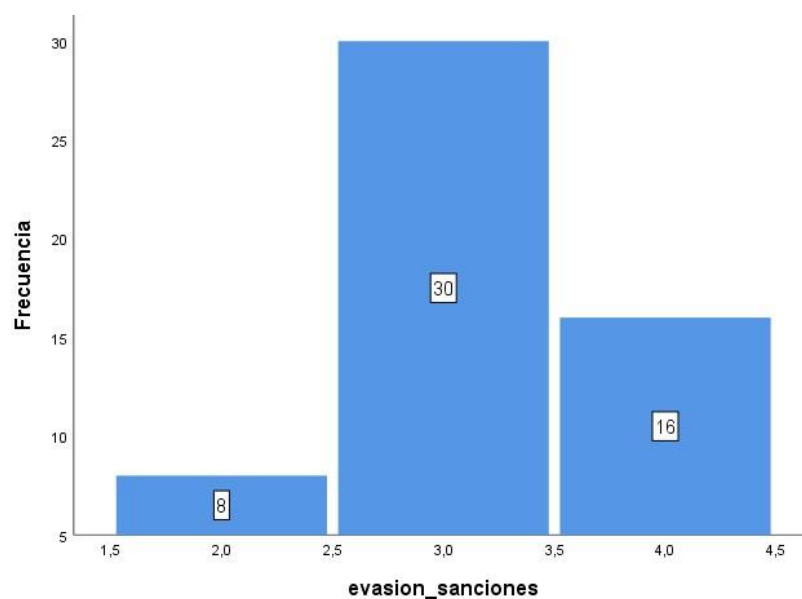
Análisis e Interpretación:

El 70.3% de los encuestados menciona que casi nunca o algunas veces se utiliza, almacena y mantiene de manera correcta los equipos que eviten problemas posteriores, el 26.0% menciona que siempre o casi siempre y solo el 3.7% menciona que nunca. Esto muestra que la institución, hace uso adecuado de sus equipos.

Tabla 11 Evasión de sanciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	14,8	14,8	14,8
	Algunas veces	30	55,6	55,6	70,4
	Casi siempre	16	29,6	29,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal docente administrativo de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón



Fuente: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la I. E. Antonio Raimondi De Cachicoto-Monzón

Figura 9 Evasión de sanciones

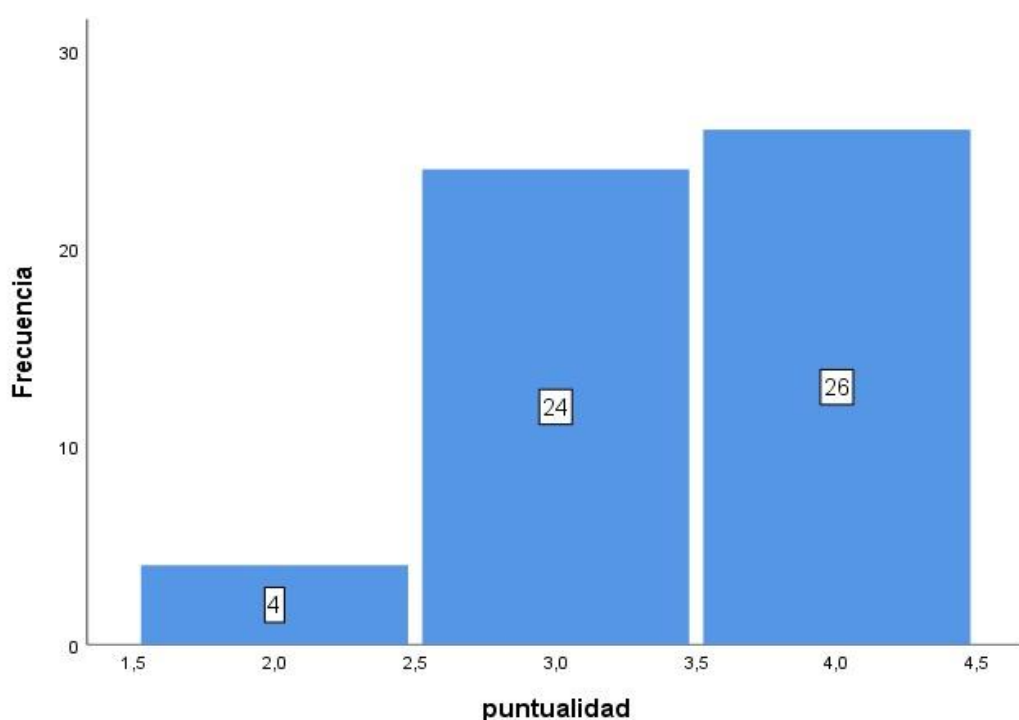
Análisis e Interpretación:

El 70.4% de los encuestados opina que algunas veces o casi nunca se desapruaban las acciones realizadas por el personal, mientras que el 29.6% opina casi siempre. Esto quiere decir que en la institución se evitan las sanciones, ya que se aprueban las acciones de los trabajadores.

Tabla 12 Puntualidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7,4	7,4	7,4
	Algunas veces	24	44,4	44,4	51,9
	Casi siempre	26	48,1	48,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal docente administrativo de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón



Fuente: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la I. E. Antonio Raimondi De Cachicoto-Monzón

Figura 10 Puntualidad

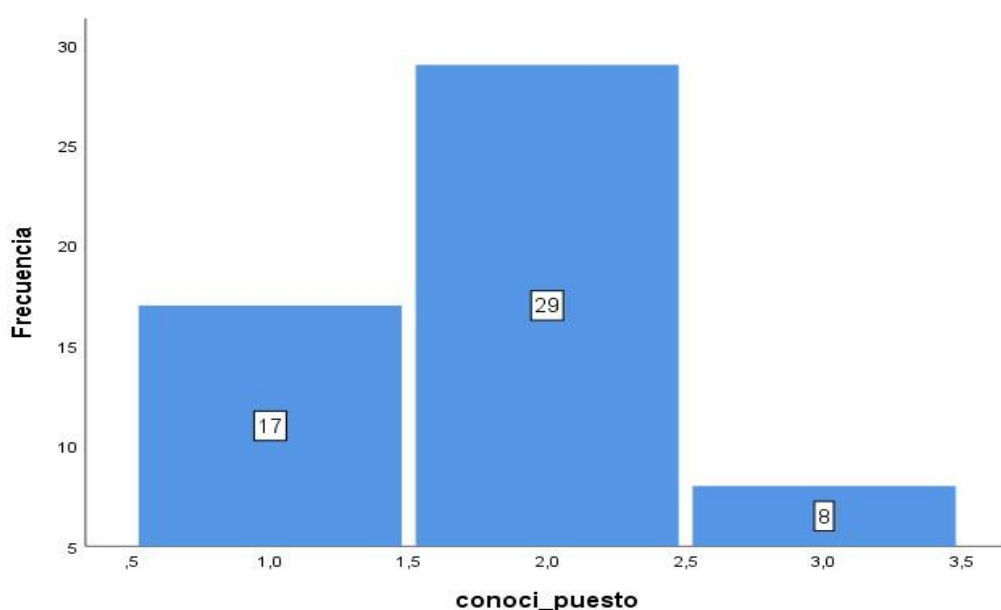
Análisis e Interpretación:

El 94.5% de los encuestados menciona que casi siempre o algunas veces los miembros de la institución practican el valor de la puntualidad para cumplir sus obligaciones, mientras que solo el 7.4% menciona que casi nunca. Esto hace ver que los trabajadores en la institución practican el valor de la puntualidad.

Tabla 13 Conocimiento del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	31,5	31,5	31,5
	Casi nunca	29	53,7	53,7	85,2
	Algunas veces	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta al personal docente administrativo de la I. E. Antonio Raimondi – Cachicoto. Monzón



Fuente: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la I. E. Antonio Raimondi De Cachicoto- Monzón

Figura 11 Conocimiento del puesto

Análisis e Interpretación:

El 85.2% de los encuestados menciona que nunca o casi nunca el personal de la institución recibe llamadas de atención por el desarrollo de su trabajo, mientras que el 14.8% menciona que esas llamadas de atención lo reciben algunas veces. Esto da a conocer que los trabajadores, pese a no compartir las mismas ideas logran la eficacia en la institución.

4.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS Y PRUEBA DE HIPOTESIS

Hipótesis General

El clima organizacional influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

En base a la hipótesis planteada se utilizó la prueba de hipótesis de correlación de Pearson para poder comprobarlo, ya que este tipo de prueba permite conocer la asociación que existe entre dos variables.

El coeficiente de correlación de Pearson es un índice de fácil ejecución e, igualmente, de fácil interpretación. Sus valores absolutos oscilan entre 0 y 1. (Lizama & Boccardo, 2014).

Mondragón (2014) Escala para interpretar los valores del coeficiente de relación.

Tabla 14 Escala de valores de coeficiente de relación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998

Tabla 15 Correlación entre el clima organizacional y la productividad del personal docente y administrativo

		clima_organizaci onal	Productividad
clima_organizacional	Correlación de Pearson	1	-,114
	Sig. (bilateral)		,414
	N	54	54
Productividad	Correlación de Pearson	-,114	1
	Sig. (bilateral)	,414	
	N	54	54

En la tabla 15, se aprecia que hay un índice de correlación de -0.114 (correlación negativa media), esto quiere decir que hay una relación inversa entre el clima organizacional y la productividad. Por lo que se podría plantear a la hipótesis de la siguiente manera:

El clima organizacional no influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

A esto podemos decir que el hecho de mejorar o tener un buen clima organizacional dentro de la Institución Educativa Antonio Raimondi de Cachicoto- Monzón no asegura que se vaya a lograr productividad. Puede ser que haya otros factores que influyen en ella.

Hipótesis Específicas

a. Las relaciones influyen significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

Tabla 16 Correlación entre las relaciones y la productividad del personal docente y administrativo

		relaciones	Productividad
relaciones	Correlación de Pearson	1	-,102
	Sig. (bilateral)		,463
	N	54	54
Productividad	Correlación de Pearson	-,102	1
	Sig. (bilateral)	,463	
	N	54	54

En la tabla 16, se aprecia que hay un índice de correlación de -0.102 (correlación negativa media), esto quiere decir que hay una relación negativa entre las relaciones y la productividad. Por lo que se podría plantear a la hipótesis de la siguiente manera:

Las relaciones no influyen significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

A esto podemos decir que el establecer relaciones sólidas y ambientes de trabajo dentro de la Institución Educativa Antonio Raimondi De Cachicoto-Monzón no asegura que se vaya a lograr productividad. Puede ser que haya otros factores que influyen en la productividad.

b. La identidad influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

Tabla 17 Correlación entre la identidad y la productividad del personal docente y administrativo

		identidad	Productividad
identidad	Correlación de Pearson	1	-,095
	Sig. (bilateral)		,496
	N	54	54
Productividad	Correlación de Pearson	-,095	1
	Sig. (bilateral)	,496	
	N	54	54

En la tabla 17, se aprecia que hay un índice de correlación de -0.095 (correlación negativa débil), esto quiere decir que hay una relación negativa entre la identidad y la productividad. Por lo que se podría plantear a la hipótesis de la siguiente manera:

La identidad no influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

Esto quiere decir que el hecho de que los trabajadores se comprometan o no en las actividades de la institución Educativa Antonio Raimondi de Cachicoto- Monzón, no asegura que se vaya a lograr productividad. Puede ser que haya otros factores que influyen en la productividad.

c. El conflicto influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

Tabla 18 Correlación entre el conflicto y la productividad del personal docente y administrativo

		conflicto	Productividad
conflicto	Correlación de Pearson	1	,108
	Sig. (bilateral)		,439
	N	54	54
Productividad	Correlación de Pearson	,108	1
	Sig. (bilateral)	,439	
	N	54	54

En la tabla 18, se puede observar que hay un índice de correlación de 0.108 (correlación positiva media), esto quiere decir que hay una relación positiva media entre la dimensión del conflicto y la productividad. Por lo que se podría plantear a la hipótesis de la siguiente manera:

El conflicto influye moderadamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.

Esto quiere decir que la existencia de conflicto que posiblemente sea funcional, permite que los trabajadores de la institución Educativa Antonio Raimondi de Cachicoto- Monzón, alcancen de alguna manera la productividad.

CAPÍTULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

Referente a la variable clima organizacional

Soria C. (2017). En su investigación: Clima organizacional y productividad de los trabajadores de fábrica peruana Eternit, demuestra que hay una asociación positiva y significativa entre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de la Fabrica peruana Eternit.

Según los resultados de nuestra investigación, no coincidimos con el autor, ya que en la institución educativa Antonio Raimondi de Cachitcoto, el clima organizacional tiene una relación inversa con la productividad, es decir que no es el clima organizacional una variable que influye en la productividad

Referente a la dimensión relación

Reis & Downey (1999). La relación es la manera de ver que realizan los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato, así mismo incluye las buenas relaciones sociales que pueden darse entre jefes y subordinados. Nos encontramos en contraposición con el autor, ya que según los resultados obtenidos en nuestra investigación hay una relación negativa entre las relaciones y la productividad. Esto quiere decir que el establecer relaciones sólidas y ambientes de trabajo dentro de la Institución Educativa Antonio Raimondi De Cachicoto- Monzón no asegura que se vaya a lograr productividad.

Referente a la dimensión identidad

Calderón (1998). La identidad es un conjunto de atributos personales (del yo) es la parte reactiva de la persona en las actitudes de los demás. Es, por decirlo de alguna manera, la parte originalísima que la persona aporta a través de sus respuestas, en su interacción con los otros. Estas actitudes

que toma ante los demás son el elemento novedoso, la aportación de la persona. El “yo”, da un sentido de independencia, de decisión.

Coincidimos con el autor al mencionar que la identidad refleja el compromiso de las personas. Así mismo discutimos con él, en base a los resultados obtenidos en nuestra investigación, debido que en ello se refleja que hay una relación negativa entre la identidad y la productividad.

Esto quiere decir que el hecho de que los trabajadores se comprometan o no en las actividades de la institución Educativa Antonio Raimondi de Cachicoto-

Monzón, no asegura que se vaya a lograr productividad.

Referente a la dimensión conflicto

Fisas (2001). Es un proceso interactivo que se da en un contexto determinado. Es una construcción social, una creación humana, diferenciada de la violencia (puede haber conflictos sin violencia, aunque no violencia sin conflicto), que puede ser positivo o negativo según cómo se aborde y termine, con posibilidades de ser conducido, transformado y superado.

Según los resultados de nuestra investigación, guarda coincidencia con el autor al mencionar que puede haber conflicto positivo que posteriormente generan buenos resultados dentro de la organización

Así mismo, esto se refleja en que hay una relación positiva media entre la dimensión del conflicto y la productividad.

Esto quiere decir que la existencia de conflicto que posiblemente sea funcional, permite que los trabajadores de la institución Educativa Antonio Raimondi de Cachicoto- Monzón, alcancen de alguna manera la productividad.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional no influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019, pues estos tienen una relación inversa. Es decir que el hecho de mejorar o tener un buen clima organizacional dentro de la Institución, no asegura que se vaya a lograr productividad. Puede ser que haya otros factores que influyen en ella como: La implementación y medios, el liderazgo, la personalidad de los colaboradores, entre otros.
2. Se determinó que existe una relación negativa entre las relaciones y la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.
3. Es decir que el establecer relaciones sólidas y ambientes de trabajo dentro de la Institución no certifica que se vaya a lograr productividad.
4. Se determinó que hay una relación negativa entre la identidad y la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.
5. Esto quiere decir que el hecho de que los trabajadores se comprometan o no en las actividades de la institución, no asegura que se vaya a lograr productividad.
6. Se determinó que hay una relación positiva entre el conflicto y la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019. Es decir, el conflicto influye moderadamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución. Esto quiere decir que la existencia de conflicto que posiblemente sea funcional, permite que los trabajadores de la institución Educativa, alcancen de alguna manera la productividad.

RECOMENDACIONES

7. Se recomienda al director de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón, promover o desarrollar un mejor clima laboral, ya que ello le permitiría de alguna forma incrementar la productividad del personal docente y administrativo de la institución.
8. Se recomienda al Director de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón identificar el tipo de relación del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019 y en base a ello tomar decisiones que ayuden a seguir logrando productividad dentro de la institución.
9. Se recomienda al Director de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón evaluar de cómo el personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019 se viene comprometiendo, es decir identificándose con la institución y en base a ello tomar decisiones que ayuden a seguir logrando productividad dentro de la institución.
10. Se recomienda al director de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – hacer seguimiento a los conflictos que se presentan dentro de la institución, ya que ello asegurará que estos conflictos sean de tipo funcional y no disfuncional y de esta manera mantener o mejorar aún más la productividad de personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón-.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Alavi, M.y Leidner, D. (2003), Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, retos y beneficios, en Sistemas de gestión del conocimiento. Teoría y práctica, editor Stuart Barnes, Colección Negocios, Thompson Editores, España.
2. Andrade, S. (2005) Diccionario de Economía. Tercera Edición, de, Editorial Andrade.
3. Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Revista Contaduría y Administración.
4. Ballenato, P. (2005). *Trabajo en equipo: dinámica y participación en los grupos*. España. Pirámide.
5. Berlo, D. (1984). *El proceso de la comunicación*. Buenos Aires. El ateneo
6. Berón D. y Palma F. (2011). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional De Cuyo – Argentina.
7. Bonfiglio, G. (1982). *Desarrollo de la comunidad y trabajo social*. Lima, Ediciones CELATS.

8. Calderón, J. *Identidades culturales y globalización*. En Revista "Umbral" número 8 Abril 1998. Olmedo. España
9. Cañas D. (2011) *Ergonomía en los sistemas de trabajo*. España. Blanca Impresores S.L.
10. Cardy, R.L., Dobbins, G.H. (1994). *Evaluación del desempeño: Perspectivas alternativas*. South-Western, Cincinnati.
11. Carrión, S. (2001). *Inteligencia emocional, guía práctica para conseguir: salud, inteligencia, y bienestar emocional*. Editorial edaf, s.a. Madrid. España.
12. Chiavenato (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. México: McGrawHill.
13. Chiavenato, I. (1999). *Administración del recurso humano*. Quinta edición. Bogotá: editorial mcgraw – hill.
14. Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. México, D.F. Octava edición: McGraw–Hill/
15. Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Primera edición. México: editorial mcgraw – hill.
16. Chiavenato, Idalberto (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*», Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana.

17. De Caamaño Muñoz J. (2008). EL CONFLICTO FUNCIONAL Y DISFUNCIONAL. Recuperado de <https://www.xing.com/communities/posts/elconflicto-funcional-y-disfuncional-dot-1003329952>.
18. De Perez Alvarez, R. (2012). Una etica para el hombre principios y valores. Recuperado de <http://catedraderamiro.blogspot.com/2012/09/lapuntualidad.html>.
- Druker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Fidias G. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas. Editorial episteme, c.a.
19. Fisas, V. (2001). *Cultura de paz y gestión de conflictos*. Editorial Icaria. Barcelona.
20. García Maynes, E. *Introducción al Estudio del Derecho*, México 1982, Editorial Porrúa, S. A., 13^a ed.
21. Gíl A. (2000). *Inteligencia emocional en la práctica*. España: editorial Mcgraw – Hill.
22. Goleman, D. (1998). *La inteligencia emocional en la empresa*. España: Editorial Planeta.

23. Grott M. (2003) Meio ambiente do trabalho. Prevencao a Salvaguarda do trabalhador Editora Juría.
24. Guevara S. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.
(Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
25. Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1999). Comportamiento organizacional. México. Internatioal Thomson Editores.
26. Hernández, A., y Garay, O. (2005). La comunicación en el contexto deportivo.
Wanceulen Editorial Deportiva, S.L., 2005.
27. Hernández, S., Fernandez C. y Baptista L. (2014). Metodología de la investigación. México: Editorial Mcgraw – Hill interamericana. Interamericana Editores.S.A. de C.V
28. Jaen D. (2010) *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis de doctorado. Universidad Complutense De Madrid.
29. Jonas, H. (1993). *El principio de responsabilidad*. Barcelona. Herder editorial
30. Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). Administración Un Perspectiva Global. 12a.

Edición, de McGraw-Hill Interamericana, 2004.

31. Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* 14a. ed. México D.F.: Mc Graw Hill.
32. Larico A. (2014). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
33. Laurencio, M. (2014). *Información de actualidad política y económica*. Lima.
34. Litwin, G. y Stringer J. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston.
Harvard Business School.
35. Marroquín P. (2011). *El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. Guatemala. (Tesis de pre grado)
Universidad De San Carlos.
36. Martínez De Ita, María Eugenia. El concepto de productividad en el análisis Económico. Red de Estudios de la Economía Mundial. México.
Disponible: <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia1.pdf>
37. Muñoz, B. y Riverola, J. (2003). *Del buen pensar y mejor hacer: Mejora permanente y gestión del conocimiento*. Editorial Mc Graw-Hill. Madrid.

38. Nava, A. (2006). *Inteligencia emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las pymes*. (Tesis doctoral). Universidad Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Venezuela.
39. Oliveira Da Silva, R. (2002) *Teorías de la Administración*, de, International Thomson Editores, S.A. de C.V.
40. Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1998. Boletín 143. Productividad y Formación.
Disponible: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/public/boletin/143/index.htm>
41. Palací, F. (2005). *Psicología organizacional positiva*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
42. Pelekais, C. (2005). *El abc de la investigación. Una aproximación teórico – práctica*. Ediciones Astro Data. Maracaibo.
43. Perez, T. y otros. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. Iquitos. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
44. Prokopenko, Joseph. (1999). *La gestión de la productividad*. Editorial Limusa.

45. Reis, H. y Downey, G. (1999). *La cognición social en las relaciones: construyendo un puente esencial entre dos literaturas. Cognición social*,
Editorial University of Connecticut Health Center. USA.
46. Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. México. Prentice hall.
47. Robbins, S. y Coulter, M. (2005) *Administración*. Octava Edición, de, Pearson Educación.
48. Suarez, L. L. (2018). *Caracterización Del Desempeño Laboral Y La Competitividad En Las Mypes Del Sector Educación, Rubro Instituciones Educativas Privadas En La Urbanización Andrés Araujo Morán - Tumbes, Año 2017*. (Tesis de pre grado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Perú.
49. Vásquez, J. (2015). *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015*. (Tesis de maestría).
Universidad César Vallejo.
50. Vinyamata, E. (2001). *Conflictología Teoría y práctica en resolución de conflicto*. Barcelona. Ariel.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera el clima organizacional influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019?</p> <p>Problema específico</p> <p>¿De qué manera las relaciones influyen en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019?</p> <p>¿De qué manera la identidad influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019?</p> <p>¿De qué manera el conflicto influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019?</p>	<p>OBJETIVOS GENERAL</p> <p>Determinar de qué manera el clima organizacional influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>✓ Determinar de qué manera las relaciones influyen en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.</p> <p>✓ Determinar de qué manera la identidad influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.</p> <p>✓ Determinar de qué manera el conflicto influye en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El clima organizacional influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.</p> <p>Específica</p> <p>✓ Las relaciones influyen significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.</p> <p>✓ La identidad influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.</p> <p>✓ El conflicto influye significativamente en la productividad del personal docente y administrativo de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.– Filial Leoncio Prado – 2018</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>X= Clima organizacional</p> <p>X1= Relaciones</p> <p>X2= Identidad</p> <p>X3= Conflicto</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Y= Productividad</p> <p>Y1= Eficiencia</p> <p>Y2= Eficacia</p>	<p>Tipo y nivel de Investigación</p> <p>Aplicada – descriptivo</p> <p>Población y muestra</p> <p>Se considera a SU totalidad de 54 trabajadores, entre personal administrativo y docente de la institución educativa Antonio Raimondi Cachicoto – Monzón – 2019.</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuesta y entrevista</p> <p>Técnica de procesamiento y análisis de la información Programa Excel</p>

ANEXO 02

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ANTONIO RAIMONDI DE CACHICOTO- MONZÓN

Estimado (a) Sr(a), buen día, se le agradece por su colaboración y su tiempo. El Objetivo de la presente encuesta es conocer la opinión que usted tiene acerca del clima organizacional y la productividad del personal docente y administrativo. 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

ITEMS	1	2	3	4	5
RELACIONES					
(comunicación) Se establece relaciones sólidas entre los miembros de la institución					
(Ambiente de trabajo) Se establecen ambientes de trabajo apropiados para el desarrollo de sus labores.					
IDENTIDAD					
(Compromiso) Los trabajadores se comprometen en todas las actividades organizadas por la institución.					
(Cultura organizacional) Se comparte y se respeta los hábitos y valores emitidos por la institución					
CONFLICTO					
(Nivel de conflicto funcional) Se realizan confrontaciones entre grupos que resulta positiva para el rendimiento de la institución					
(Nivel de conflicto disfuncional) Se realizan confrontaciones entre grupos que resulta negativa para el rendimiento de la institución					
EFICIENCIA					
(Trabajo en equipo) Se brinda la misma oportunidad y estímulo necesario a cada uno de los miembros de la institución					

(Uso adecuado de equipos) Se utiliza, almacena y mantiene de manera correcta los equipos que eviten problemas posteriores.					
(Evasión de sanciones) Con frecuencia se desaprueban las acciones realizadas por el personal.					
EFICACIA					
(Puntualidad) Todos los miembros de la institución practican el valor de la puntualidad para cumplir sus obligaciones					
(Conocimiento del puesto de trabajo) Con frecuencia el personal recibe llamadas de atención por el desarrollo de su trabajo					