



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Organización integral y su influencia en la productividad de trabajo en
la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Calderón Quispe, Darnela Magali (ORCID: 0000-0003-0513-4035)

ASESOR:

Dr. Luis Humberto Bejar (ORCID: 0000-0002-9579-8785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi mamá y hermano, quienes han creído en mí y me han impulsado a recorrer paso a paso cada meta que me he planteado en la vida, a mi tío Miguel, porque siempre me tiene presente pese a la distancia y cree en mí; y en especial a mi abuelita Julia por ser mi estrella más brillante en el cielo, mi guía y mi fuerza.

Agradecimiento

A la Casa Superior de Estudios Universidad César Vallejo, por formar profesionales dedicados a la investigación científica y hacedores del su intelecto que contribuyen hoy en nuestra sociedad.

Así mismo, quiero agradecer de manera especial a mi familia, por hacer posible la compañía, cooperación y tolerancia en el presente quehacer científico. A mi novio, por ser mi soporte emocional en las altas y bajas de este nuevo camino que inició conmigo. Sin su apoyo incondicional, nada hubiera podido ser posible.

A todos ellos, estoy eternamente agradecida.

ÍNDICE

<i>Dedicatoria</i>	<i>ii</i>
<i>ÍNDICE</i>	<i>iv</i>
<i>ÍNDICE DE TABLAS</i>	<i>v</i>
<i>ÍNDICE DE FIGURAS</i>	<i>vi</i>
<i>RESUMEN</i>	<i>vii</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>viii</i>
<i>I. INTRODUCCIÓN</i>	<i>1</i>
<i>II. MARCO TEÓRICO</i>	<i>4</i>
<i>III. METODOLOGÍA</i>	<i>14</i>
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
<i>IV. RESULTADOS</i>	<i>22</i>
<i>V. DISCUSIÓN</i>	<i>29</i>
<i>VI. CONCLUSIONES</i>	<i>33</i>
<i>VII. RECOMENDACIONES</i>	<i>34</i>
<i>REFERENCIAS</i>	<i>35</i>
<i>ANEXOS</i>	<i>42</i>

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Resultado de la organización integral en la Municipalidad Distrital de Chilca.</i>	22
<i>Tabla 2 Resultado de la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.</i>	23
<i>Tabla 3 Resultado de la eficacia en la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.</i>	24
<i>Tabla 4 Resultado de la eficiencia en la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.</i>	24
<i>Tabla 5 Relación organización Integral en la productividad del trabajo</i>	26
<i>Tabla 6 Relación de organización Integral en la mejora de la efectividad productiva</i>	27
<i>Tabla 7 Relación organización Integral en la mejora de la eficiencia productiva</i>	27

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Resultado de la organización integral en la Municipalidad Distrital de Chilca.</i>	22
<i>Figura 2 Resultado de la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.</i>	23
<i>Figura 3 Resultado de la eficacia en la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.</i>	24
<i>Figura 4 Resultado de la eficiencia en la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.</i>	25

RESUMEN

La presente investigación científica tuvo como problema general: ¿De qué manera la organización integral influye en la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca? Cuyo objetivo general fue: Determinar la influencia de la Organización Integral en la Productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca. La hipótesis contrastada fue: La Organización Integral influye directamente en la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca. Metodológicamente la investigación fue del tipo básica en el marco de un diseño correlacional causal. Para la cristalización del presente trabajo científico se consideró una muestra de 75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca, a quienes se les aplicó dos cuestionarios de ambas variables. Se concluye que la organización integral ha influenciado directa y moderadamente en la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, dado que el 68% considera regular la organización integral y el 74,7% considera regular la productividad de trabajo, donde $Rho = 0,519$, indica que existe una relación directa moderada, además $p=0,000 < 0.05$ corrobora la influencia.

Palabras clave: Organización integral, productividad, trabajo, Municipalidad Distrital.

ABSTRACT

The present scientific research had as a general problem: In what way does the integral organization influence the productivity of work in the District municipality of Chilca? Whose general objective was: To determine the influence of the integral organization in the productivity of the work in the District municipality of Chilca. The contrasted hypothesis was: The integral organization directly influences the productivity of work in the District municipality of Chilca. Methodologically, the research was of the basic type within the framework of a causal correlational design. For the crystallization of this scientific work, a sample of 75 workers from the District municipality of Chilca, was considered, to whom two questionnaires of both variables were applied. It is concluded that the integral organization has directly and moderately influenced the productivity of work in the District municipality of Chilca, since 68% consider regular the integral organization and 74.7% consider regular the productivity of work, where $Rho = 0.519$, indicates that there is a moderate direct relationship, in addition $p. = 0.000 < 0.05$ corroborates the influence.

Keywords: Integral organization, productivity, work, District municipality.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad del planteamiento del problema, está referido a resaltar y considerar que el Estado juega un rol importante y trascendental en nuestra sociedad, toda vez que garantiza la obtención de servicios de utilidad pública. Asimismo, implementa una variedad de organizaciones para lograr su misión de brindar los servicios que requiere la sociedad en su totalidad.

También es cierto que, cuando el estado es el principal operador económicamente activo de la población, el 75% de sus empleados son formales, mientras que el resto brinda servicios al estado de manera informal. De manera similar, la productividad laboral general en Perú resulta ser baja, principalmente debido a los problemas regulatorios y las políticas públicas inadecuadas.

Bajo este panorama es indispensable para el trabajador ser eficiente, para realizar adecuadamente la labor encomendada en su institución y eficaz, para realizar estas tareas en el mejor tiempo posible, facilitando resolver más tareas, de manera adecuada y en un tiempo prudente para no perjudicar su horario laboral ni perjudicar con esperas innecesarias a los usuarios.

En la Municipalidad Distrital de Chilca, ubicada en la provincia de Huancayo, existe deficiencia de operarios y sobrecarga de trabajo para la atención a los usuarios, por ello es de suma importancia organizar integralmente el trabajo de cada trabajador, con la finalidad de agilizar procesos y en general mejorar su productividad.

Se tiene como antecedente a Blanes (2018) quien mencionó que en el Perú el trabajo de los servidores públicos es deficiente, generando retrasos y perjuicios para los usuarios, por ellos es necesario que el Estado implemente políticas públicas que favorezcan al usuario mejorando la calidad de atención por parte de los servidores públicos. Por otro lado, Fontalvo et al. (2017), refiere que trabajar organizadamente genera mejor rentabilidad en las Instituciones Públicas, ya que permite aprovechar los recursos humanos y los materiales de manera óptima, y ello se traduce en ganancias. Ya que el trabajo en equipo organizado permite que cada integrante pueda explotar mejor sus habilidades y enfocarse a las labores que

desarrolla bien, permitiendo la erradicación de cuellos de botella y mejorando el flujo de cargas laborales.

Seguidamente, Yi y Chan (2017) refieren sobre la productividad es la capacidad de producir bienes o proporcionar servicios públicos de manera eficiente y rápida. Mientras que Chacaltana y Yamada (2009) sostienen que en el sector público la productividad se clasifica como lenta.

Por tanto, es importante preguntarnos ¿Por qué es necesario ser organizado en el trabajo? Si somos organizados en nuestras vidas, separando relaciones de amigos, organizando tiempo para compartir con la familia, organizando nuestras vidas para poder hacer todas nuestras actividades a tiempo y bien. Todo ello me ha conllevado a proponer el siguiente problema: ¿De qué manera la organización integral influye en la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca? Para mayor amplitud en el tema investigado, se logró proponer los siguientes problemas específicos: ¿De qué manera la organización integral influye en la eficacia de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca? ¿De qué manera la organización integral influye en la eficiencia de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca?

Con respecto a la justificación teórica planteada para la presente investigación, resalta la organización integral y su influencia en la productividad de trabajo, vínculo que pudo rellenar el vacío teórico existente entre las variables estudiadas. En este sentido, es importante y relevante porque estableció una propuesta teórica relacionada a las variables estudiadas, que partió del conocimiento científico. Por otro lado, la justificación metodológica al desarrollar el estudio científico propuso la utilización de un instrumento contextualizado sobre la Organización Integral y la Productividad del trabajo.

El mismo que podrá ser utilizado por los estudiantes, investigadores y autoridades para incentivar los procesos de investigación científica sobre las variables estudiadas. Bajo la justificación práctica, los servidores públicos, pudieron observar y analizar desde la práctica la influencia de la organización integral en la productividad del trabajo. Así mismo, en medida del desarrollo y aplicación de la investigación, se pudo dar validez a las teorías propuestas por las variables estudiadas.

Por todo lo señalado, se logró plantear como objetivo general lo siguiente: Determinar la influencia de la organización integral en la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

En los objetivos específicos se tuvo: Determinar la influencia de la organización integral en la eficacia de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca. Determinar la influencia de la organización integral en la eficiencia de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

La Hipótesis General: La organización integral influye directamente en la mejora de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca. En las Hipótesis específicas: a) La organización integral influye directamente en la mejora de la eficacia dentro de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca. b) La organización integral influye directamente en la mejora de la eficiencia dentro de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

El presente estudio científico estuvo guiado por el método científico y el método experimental. Además, se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y utilizó el diseño correlacional causal. De esta manera, se pudo observar que, la organización integral es fundamental para el desarrollo de la productividad en el ámbito público.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre la Organización Integral y su Influencia en la Productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, no se han realizado estudios específicos. Sin embargo, se tienen las siguientes investigaciones tanto a nivel nacional como internacional.

Entre ellas a nivel internacional tenemos a Fontalvo et al. (2017) quienes en su investigación: "Productivity and its factors: impact on organizational improvement", tuvieron como objetivo general: Identificar factores externos e internos que delimitan el nivel de productividad en la organización. Esto les permitió concluir de la siguiente manera, dentro de la gestión de una empresa es relevante la productividad. Gracias a este indicador, es posible conocer los recursos consumidos para lograr los objetivos de la empresa. Esta definición está estrechamente relacionada con los conceptos de eficiencia y eficacia. Ya que estos indicadores ayudan a evaluar la capacidad de la organización para lograr sus objetivos y mejorar sus recursos.

Del mismo modo, Vargas et al. (2018) desde la República de México desarrollaron el siguiente quehacer científico: La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Este estudio tuvo como objetivo determinar el efecto de la satisfacción laboral de los empleados sobre la productividad a través de un estudio exploratorio, el cual contó con una muestra secuencial de cincuenta empleados, y al concluir se evidenció la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, ya que los empleados no satisfechos afectan negativamente a la productividad, que están vinculados con el factor salario.

Así mismo, Prada et al. (2020) realizaron un estudio científico titulado: Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. El objetivo del estudio mencionado fue, investigar y describir el impacto del clima laboral dentro de la satisfacción laboral de los empleados o colaboradores. Concluyendo que, los parámetros son la motivación, la

rotación, el liderazgo y la inclusión de objetivos se desarrollan en la medida de que se relacionan el clima laboral y la productividad laboral.

A nivel nacional, Miller (2017) investigó: la Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos Financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016. Su objetivo fue: Determinar el efecto de la rotación de empleados sobre la productividad del segmento de deuda colectiva de la mencionada empresa. Por otro lado, la población fue conformada por 68 empleados, y concluye resaltando que el efecto de la rotación de empleados tiene un efecto negativo sobre la productividad del sector de crédito colectivo de Compartamos Financiera de Trujillo en 2016.

Quevedo (2020) realizó la investigación *organización municipal y calidad de los servicios públicos en el distrito de Morales, 2020*. Su objetivo buscó determinar la relación entre la organización municipal con la calidad de los servicios públicos en este distrito durante 2020. Entre los resultados evidenciamos un débil nivel de organización municipal del 71% y la calificación por parte de un 91% como deficiente hacia la calidad de los servicios públicos, en este caso las dos variables están directamente correlacionadas. Concluyendo que la organización municipal se relaciona positiva y significativamente con la calidad de los servicios públicos en ese distrito; puesto que, se estableció una correlación moderada de 0,702 con un p-valor ($0,000 \leq 0,01$).

Por otro lado, Campos y Mesías (2017), realizaron el trabajo: Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa complejo Agroindustrial Beta s.a. Provincia chincha, 2017. El estudio comprobó el efecto de la satisfacción laboral sobre la productividad de los empleados del sector manufacturero de BETA SA, lo que les permitió concluir señalando que existe un efecto de satisfacción laboral que los empleados perciben con el nivel de productividad alcanzado por la empresa.

Así mismo, Salvatierra (2019) investigó: Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo - 2019. Su objetivo fue determinar el efecto de la satisfacción laboral sobre la productividad de los empleados de dicha empresa. La investigación de diseño experimental tuvo un corte transversal. Contó con una población de 72 empleados. Mientras que la muestra se conformó por 70 empleados. Utilizaron como instrumentos encuestas para ambas variables. Concluyeron que existe una gran influencia de la satisfacción laboral en la productividad laboral, para nuestros colaboradores de Viajes Muchik, podemos afirmar que cuando la satisfacción laboral es positiva, el aumento de la productividad también será el mismo.

Finalmente, Zuel (2020) realizó el siguiente quehacer científico de título: Factores Motivacionales que Influyen en la Productividad Laboral de los Trabajadores Judiciales del Régimen 728 de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios-2020. El objetivo general de este estudio fue: Determinar el efecto de los factores motivadores sobre la productividad del trabajo de los funcionarios judiciales en el sistema de la Corte Superior de Madre de Dios 728-2020. Su población constó de 112 trabajadores y se seleccionó una muestra aleatoria de 50 factores mediante muestreo probabilístico. Se utilizó la encuesta como método y se utilizó un cuestionario estructurado para cada variable de investigación como herramienta. Se concluye que, los factores motivacionales afectan significativamente la productividad de los trabajadores. t ($\rho = 0.810$, $p < 0.05$) y su coeficiente de determinación (R^2) probó que la variable factores motivadores afectó el 65.61% de la productividad laboral.

Por otro lado, Carrión y Velásquez (2020) desarrollaron un estudio científico titulado: La REU: organización integral de eventos en casa. El estudio referido tuvo como objetivo, el estudio del servicio que ayude a los usuarios a organizar las reuniones sociales para facilitar la planificación y la ejecución de modos organizativos para fiestas y reuniones personales o de grupo. Se concluyó que, la organización interna es eficiente para el desarrollo de los eventos en casa, ya que se centra sobre los procedimientos internos de la

propia organización, permitiendo el control y finalmente ayuda a evaluar los cambios para mejorar un servicio brindado.

Naupari y Vásquez (2020) desarrollaron el estudio: Productividad laboral de la Empresa Fundos del Sur S.A.C., Pisco, Paracas, 2020. El objetivo fue establecer el nivel de productividad laboral en la empresa mencionada, realizado a través de las dimensiones de desempeño de tareas, eficiencia de producción, capacitación de personal y equilibrio psicológico. Se llegó a concluir que, la productividad registrada fue de 92.5%, por lo tanto, el nivel de productividad laboral fue alta y significativa, haciendo que la productividad laboral y organizacional sea alta.

Los cambios que se están produciendo en el ámbito social han creado la necesidad de mejorar el desempeño organizativo y operativo de una organización pública, lo que ha llevado a la adopción de nuevas técnicas y herramientas prácticas para medir y controlar el trabajo. Al aplicar estas herramientas, es necesario realizar la estrategia que se utilizará para que la visión y las metas se puedan lograr de esta manera, y el logro se pueda medir mediante indicadores.

La organización global es el sistema creado en 1992 por Kaplan y Norton (2016), quienes afirman que se ha publicado conocimientos y análisis en una revista de economía de Harvard, donde el estudio de organizaciones exitosas en el mundo, y encontró similitudes en cómo lograr mejores resultados, ya que cada una de las instituciones líderes de su universidad tiene una visión y estrategia clara que se gestiona a través de los principales puntos de vista.

Kaplan y Norton (2016) ostenta que es un instrumento de gestión para las organizaciones, con información actualizada para tomar decisiones completas que permitan alcanzar los objetivos a través de indicadores de control. “Este sistema ayuda a los empleados a alcanzar metas a través de estrategias, de manera que el desempeño organizacional se mide desde cuatro dimensiones balanceadas: financiera, cliente, procesos internos, aprendizaje y crecimiento” (p. 28).

Los objetivos se pueden ampliar y medir, mediante el cuadro de mando, como unidades de negocio que crean valor para los clientes actuales y futuros, mejorando, de este modo, el rendimiento financiero y la competitividad empresarial.

Kaplan y Norton (2016) refieren que “los objetivos y las métricas de la herramienta están guiados por la visión y la estrategia, lo que proporciona un mecanismo valioso mediante el cual se puede monitorear este desempeño en etapas posteriores” (p. 12).

Amo (2018) afirma que la organización global es una herramienta de gestión muy útil para las organizaciones públicas, ya que transforma sus estrategias en metas medibles y alinea sus estrategias operativas con el comportamiento y recursos de personas clave de la organización.

Apaza (2009) refiere que la organización integral es un modelo que ayudará a las organizaciones públicas a transformar estrategias en objetivos operativos, lo que permitirá ser un medio para lograr resultados de mejora organizacional y estrategias que se impulsen en consecuencia. Adecuado para personas o trabajadores (p. 124).

Así mismo, se puede afirmar que, la organización integral como parte del **desarrollo organizacional**, según Beckhard (1961), es “el esfuerzo organizado y planificado que tiene toda organización, desde un orden jerárquico para mejorar la efectividad de la institución y desarrollar bienestar a través de la planificación de procesos” (p. 162). Por otro lado, Sánchez (2009), afirma que, el desarrollo organizacional entendida como una proyección de la permutación, es fundamental para establecer comportamientos, desarrollar valores y estructurar compromisos para ejercer novedosas tecnologías, mercados y sobre todo desafíos.

Además, French (1969), afirma que, el desarrollo interno dentro de una organización, se debe a la acción prolongada de sus capacidades, tanto para resolver problemas como para manejar el ambiente externo, utilizando los factores de transformación. Por lo que, se puede afirmar que, el desarrollo de una organización integral se debe al desarrollo novedoso y a la confluencia de

valores, estrategias y diversos procesos dirigidos desde la gerencia y fundamentado en los procesos conductuales de un grupo de personas.

Lippitt (1986) sostiene que, la mejoría de las organizaciones se desarrolla a través de una transformación planificada, en relación a las demandas internas y externas de un fenómeno estudiado. Por ende, el desarrollo de la organización interna, se basa en la consolidación de los procesos diversos en los que participa y se hace presente el personal desde el interior de las organizaciones. Los mismos contribuyen con el desarrollo de nuevas técnicas y metodologías con el fin de mejorar el sistema de metas y objetivos comunes en la organización.

Sobre la **productividad laboral**, Herzberg et al. (1959), sostiene que es un mecanismo a través del cual se acrecientan los valores agregados tales como el mejor uso y la coordinación de los factores de productividad. Este valor añadido se crea a raíz de que la mano de obra del empleado o del colaborador trabaja con más agilidad, empero, rapidez y sobre todo destreza. Así, el trabajador usa adecuadamente las máquinas para tener una mayor cantidad o calidad de trabajo.

De esta manera, la productividad laboral se define como un objetivo y también se define como un indicador. El mismo que se puede medir en relación a ciertas acciones o esfuerzos del capital humano en relación a la mejora de la gestión y de la organización de la propia empresa o entidad. Ser productivo, entonces, significa ser más eficaz en la utilización y estructuración de recursos. Así, la producción laboral y profesional tiene efectos sobre la calidad y sobre la mejora de la gestión de la calidad, los sistemas de organización y la materialización de metas u objetivos comunes.

El desarrollo de la productividad laboral, según indica Hurtado (2008), “busca estabilizar las mejoras en las prácticas locales e internacionales para la gestión adecuada del talento humano, es, por lo tanto, una herramienta de gestión a través del cual se perfecciona el trabajador y a la vez mejora el emprendimiento empresarial” (p. 35). Para liderar estos procesos productivos, se hace necesario tener una formación adecuada, los conocimientos

pertinentes y sobre todo las competencias teóricas y prácticas que conlleven a mejorar los resultados en el marco de una normatividad establecida.

Damioli et al. (2021) refiere que a veces la productividad individual se refiere a cómo se organiza el tiempo en privado. La productividad se entiende como una medida de razón que mide los indicadores de desempeño y los recursos utilizados. Por su parte, Fedulova et al. (2019) menciona que se puede decir que la productividad del trabajo la cual crea el trabajo como la productividad del capital invertido o empleado, así como la productividad de muchos factores, que incluyen otros factores que no están incluidos en los factores anteriores.

Por otro lado, Aguilar (2017), manifestó que, “la productividad laboral se brinda a través de la mejora de los servicios, de manera más rápida y con un menor costo para la organización” (p. 25). De igual manera, Burda (2018), señala que “es una buena idea considerar los tipos de servicios que brinda el estado, ya que no serán los mismos si se habla de educación o salud, en lugar de transporte o comunicaciones.” (p.77).

Los agentes gestores exhiben diversas actividades, las cuales se caracterizan por realizar sus actividades orientadas a la tarea, aportando conocimientos personales especializados a los que se ajustan constantemente y aportando, y estas actividades son consideradas valiosas por la calidad de estas aportaciones.

Fenizia (2020), recalcó que “la productividad en el ámbito público se crea al repensar los métodos de trabajo, reformar las estructuras organizativas y reformar la evidencia en la que trabajan los trabajadores.” (p.65). Según Roca (2017), introduce técnicas para incrementar la productividad de los trabajadores, a partir de la elaboración de programas que incluyan previsiones, planificación adecuada y esfuerzos convergentes. Así mismo aplicar las técnicas de frente, es decir, comparar los medios disponibles con los objetivos deseados.

De la misma manera, se agrega control a las tecnologías, porque permite que los servidores públicos trabajen adecuadamente y así sean más

productivos; La siguiente técnica sugerida es la coordinación, para apoyar la cooperación entre diferentes actividades, para evitar la duplicación de esfuerzos; Finalmente, el autor sugiere que la rendición de cuentas es otra técnica utilizada en la productividad, porque en la mayoría de los casos los funcionarios públicos tienen poca o ninguna responsabilidad en el desempeño de sus funciones, por lo que se los considera ineficaces.

El marco conceptual, por un lado, ayuda a orientar la investigación y definir la metodología necesaria. Por otro lado, puedo llegar a un consenso mínimo entre mí, como investigador y lector, sobre el lenguaje y los conceptos que deben abordarse.

Organización: Entiendo que es un sistema social que consiste en un equipo de personas que se centran en una sola finalidad, que se debe lograr en un tiempo, espacio y cultura en particular. En cada organización hay reglas, metas y temas que ayudan a hacer el trabajo.

Integral: Hace referencia a gestionar la alineación del entorno extrínseco, con el interior así causar transparencia en la gestión así mismo en la administración de la estructura, en lo que respecta a la gestión sustentable de medios nativos, el compromiso con la sociedad así mismo hacia el corazón de los grupos de interés.

Organización Integral: Refiere a procedimientos que incluye en todas sus actuaciones los tres ejes intervinientes que le permiten desarrollar cualquier actividad, proceso, organización y tecnología.

Productividad: Mide y calcula la totalidad de bienes como de servicios elaborados de cada empleado asalariado. Ósea el rendimiento es aquel que nos indica lo que ha elaborado el empleado en meses o horas.

Trabajo: El trabajo en una economía, refiere al tiempo que las personas dedican a la producción de bienes o servicios. El trabajo es uno de los factores de producción junto con el capital, la tierra y la tecnología. Como tal, es el esfuerzo humano que se destina a la producción y venta de bienes y servicios.

Desarrollo organizacional: Para Chiavenato (2001), el desarrollo organizacional, busca analizar a la institución u organización de manera diversa y holística. Para ello, tiene la obligación de optimizar la eficacia dentro de la organización a través de diversas acciones, objetivos y etapas como parte de la sustancia de una organización. Así, el desarrollo organizacional interno, se caracteriza por las iniciativas y la predisposición ante las innovaciones y condiciones internas de cambio y mejora.

Productividad laboral: Según ostentan Blake y Mouton (1976), “el diseño de un trabajo es fundamental para la productividad del mismo, de esta manera la productividad laboral es el fin último de una correcta organización” (p. 15). La misma que está basada en el desarrollo de una red gerencial, donde los directivos estructuran la organización para la producción en base a la preocupación de las personas por el alto rendimiento.

Productividad de la organización: La productividad de la organización, según Robbins y Judge (2009), es aquella meta fundamental asumida por el personal jerárquico. Dentro de este tipo de productividad se considera que los recursos son producidos por los individuos, los mismos que buscan desarrollar acciones para producir diversos bienes y también servicios de manera eficiente y eficaz.

Rendimiento elevado: Para Dessler y Varela (2007), el rendimiento elevado no es sino el cumplimiento de las obligaciones específicas y tácticas a través de los cuales los gerentes buscan emplear diversas técnicas y estrategias para enrumbar los fines y los propósitos a alcanzar de las organizaciones. De este modo, no solo la organización como tal, sino también los colaboradores o trabajadores pueden obtener una vía con el fin de, así, obtener productos provechosos e institucionales.

Eficiencia productiva: De acuerdo con Vroom (2008), la eficiencia productiva progresa desde una forma disciplinada de producir bienes o prestar algún servicio. Ser eficiente y ser productivo a la vez, significa obtener resultados deseados a través de diversos contextos de productividad. Donde la ejecución de tareas o el trabajo sea planificado y disciplinado. Así la intensidad

del trabajo se ve realizado desde el incremento mismo del trabajo y desde el sobre esfuerzo puesto por el trabajador para alcanzar metas y objetivos comunes.

Calidad productiva: Según afirman Hackman y Oldham (1976) la calidad dentro de una determinada producción, se ve reflejada en la forma en la que las empresas, organizaciones o instituciones públicas o privadas buscan implementar mejorar en el producto para asegurar la satisfacción de los usuarios diversos a nivel interno y externo. Para ello, es necesario estabilizar la accesibilidad, la comunicación, la competencia, la cortesía, la credibilidad, la confiabilidad y sobre todo la velocidad de las respuestas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es de tipo básica, porque se analizó la influencia de la Organización Integral sobre la productividad de Trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo, Junín. Así mismo ostenta Sánchez y Reyes (2016), “se caracteriza por el interés por aplicar el conocimiento a un caso específico de la realidad.” (p. 55).

El diseño investigación es correlacional causal, Hernández, Fernández y Baptista (2006) mencionan que “Establece la relación entre dos variables y la manera en que se manifiestan. Establece la relación causa efecto” (p. 131)

De la misma manera simboliza

M: $X \longrightarrow Y$

Dónde:

M: Es la muestra trabajadores del Municipio de Chilca

X: Observación de la variable Organización Integral

Y: Observación de la variable Productividad

3.2. Variables y Operacionalización

Independiente: Organización integral

Refiere que la organización integral es un modelo que ayudará a las organizaciones públicas a transformar estrategias en objetivos operativos, lo que permitirá ser un medio para lograr resultados de mejora organizacional y estrategias que se impulsen en consecuencia. Adecuado para personas o trabajadores (Apaza 2009 p. 124).

Dependiente: Productividad del trabajo

Busca estabilizar las mejoras en las prácticas locales e internacionales para la gestión adecuada del talento humano, es, por lo tanto, una herramienta de

gestión a través del cual se perfecciona el trabajador y a la vez mejora el emprendimiento empresarial (Hurtado 2008 p. 35).

Operacionalización de la variable dependiente: Organización Integral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Perspectiva financiera	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de rentabilidad - Disminución de costos - Mejora del uso de activos 	1, 2, 3	Likert Totalmente de acuerdo (5)	Alta (67-90)
Perspectiva del usuario	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción del usuario - Incorporación y retención de usuarios - Reclamos resueltos 	4, 5, 6, 7	De acuerdo (4) Neutral (3)	Media (43-66)
Perspectiva Interna	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora en los procesos - Alianzas con proveedores - Manejo de recursos de forma eficiente - Fortalecer la imagen 	8, 9, 10, 11 12, 13, 14, 15	Desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Baja (18-42)

Operacionalización de la variable2: Productividad del trabajo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
			Likert	
Eficacia	Beneficio del trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Muy baja (5)	Alta (67-90)
Eficiencia	Excelencia en el trabajo	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	Baja (4) Moderada (3) Alta (2)	Media (43-66) Baja (18-42)
			Muy alta (1)	

3.3. Población, muestra, muestreo

La población está conformada por 126 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca. Según Carrasco (2019), la población, “es la popularidad o parte de esa población se divide para el muestreo. La población se estima como el universo objetivo para todas las búsquedas.” (p.42).

Son 75 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca quienes conformarán la muestra. Según Hernández et al. (2014), “la muestra es un subconjunto del grupo de interés del que se recopilarán datos y estos datos deben estar identificados con precisión o predeterminados y deben ser representativos de esa población.” (p. 62).

Como técnica de muestreo se utilizó la probabilística. Según Carrasco (2019), “busca crear una cantidad de muestra basada en un cálculo de probabilidad” (p. 92). La fórmula, es la siguiente:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Dónde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96.

e = Límite aceptable de error muestral que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 95% (0,05), valor que queda a criterio del encuestador.

Reemplazando en la fórmula tenemos:

$$n = \frac{126 \times 0,5^2 \times 1,96^2}{0,05^2 \times (126 - 1) + 0,5^2 \times 1,96^2} =$$

$$\frac{126 \times 0.25 \times 3.84}{0.0025 \times (371) + 0.25 \times 3.84} = 75,06$$

Redondeado se tiene 75 sujetos

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según las características de la investigación, los métodos y herramientas utilizados en el trabajo de investigación son:

Tabla 1

Técnicas e instrumentos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
ENCUESTA 1	Cuestionario sobre Organización integral
ENCUESTA 2	Cuestionario sobre Productividad

Nota. Elaboración propia.

Se utilizó la encuesta, como ostenta Carrasco (2019), “se utiliza para la investigación, exploración y recolección de datos a través de cuestionarios que se incluyen como herramienta.” (p. 68). Así mismo como instrumento se utilizó el cuestionario. Como refiere Hernández et al. (2014), “Contribuye a la organización de las ideas o conceptos estudiados.” (p. 52).

3.5. Procedimientos

Según el siguiente itinerario investigativo:

- Diseñar el instrumento.
- Validar el instrumento.
- Determinar la confiabilidad y estabilidad del instrumento.
- Seleccionar la muestra.
- Aplicar el instrumento en la muestra

Confiabilidad

La prueba piloto se desarrolló con 15 trabajadores de otro municipio distrital cercano, en este caso la Municipalidad de Huancán.

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		15	100,0

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	15

Siendo alfa de cronbach 0,823 se ubica en una confiabilidad alta de la variable organización.

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	21

Teniendo la confiabilidad con alfa de cronbach = 0,831 se tiene una confiabilidad alta.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para formular el procesamiento de datos para el estudio de investigación, se utilizaron estadísticas descriptivas para la elaboración de tablas y gráficos y la estadística inferencial para la demostración de hipótesis.

Hallando la prueba de normalidad

Se formula la hipótesis

Ho. Las pruebas presentan normalidad

Ha. Las pruebas no presentan normalidad

Si $p > 0,05$, entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Organización	,116	75	,015	,958	75	,015
Productividad	,101	75	,017	,951	75	,006

Observando los resultados se tiene que $p = 0,15 < 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. por lo que las pruebas no presentan normalidad. Entonces se utilizará la prueba no paramétrica rho de spearman

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo con los principios establecidos en el Reglamento de Investigación, que estipula en la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1 Resultado de la organización integral en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	8,0
Regular	51	68,0
Bueno	18	24,0
Total	75	100,0

Fuente: cuestionario de encuesta de organización integral

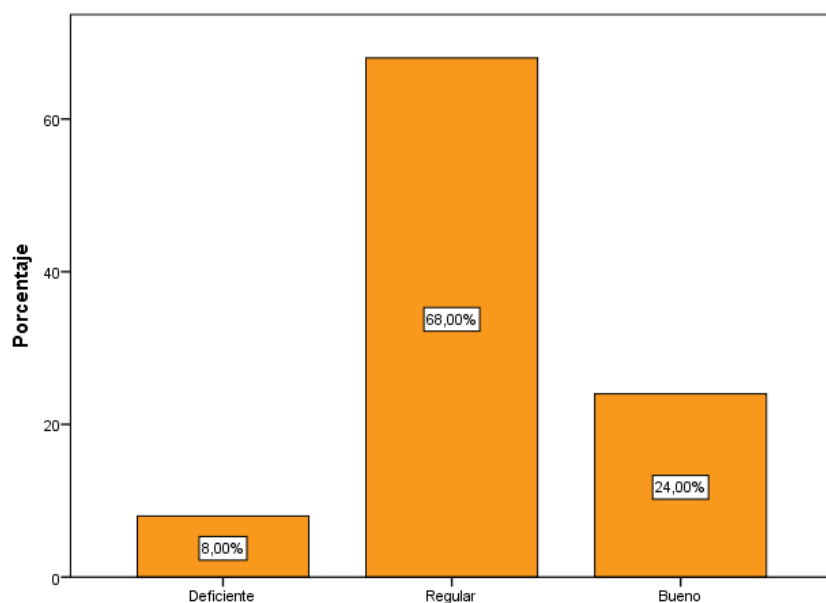


Figura 1 Resultado de la organización integral en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Interpretación

En la tabla y el gráfico presentados se observa que 6 trabajadores, que representan el 8% de la muestra, manifiestan deficiente la organización integral en la Municipalidad distrital de Chilca, además 51 trabajadores, que representan el 68% de la muestra, la consideran regular, finalmente 18 trabajadores, que

representan el 24% de la muestra, consideran buena la organización integral en la municipalidad distrital de Chilca.

Tabla 2 Resultado de la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	4,0
Regular	56	74,7
Bueno	16	21,3
Total	75	100,0

Fuente: Cuestionario de productividad de trabajo

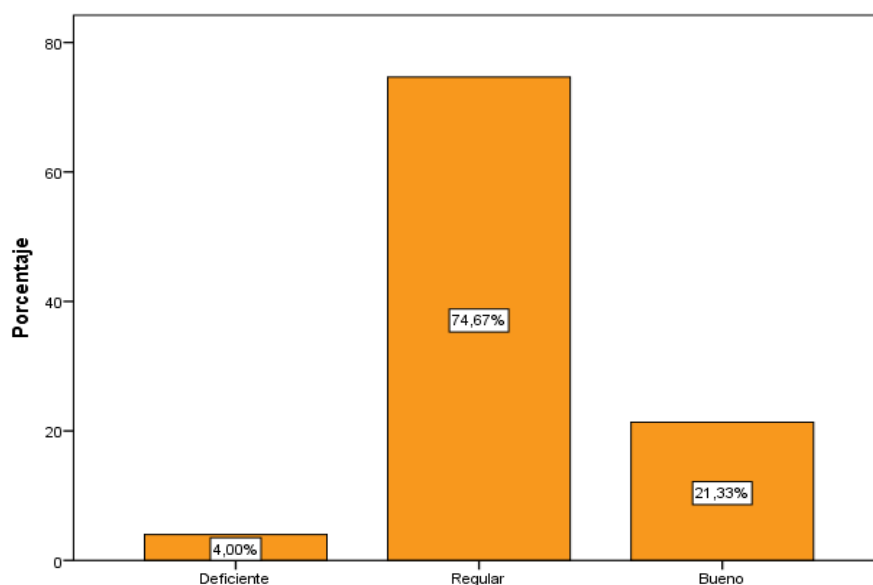


Figura 2 Resultado de la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 3 trabajadores que representa el 4% de la muestra manifiestan deficiente la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca, son 56 trabajadores que representa el 74,7% de la muestra consideran regular, finalmente son 16 trabajadores que representa el 21% de la muestra consideran bueno la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca.

Tabla 3 Resultado de la eficacia en la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	9,3
Regular	48	64,0
Bueno	20	26,7
Total	75	100,0

Fuente: Cuestionario de productividad de trabajo

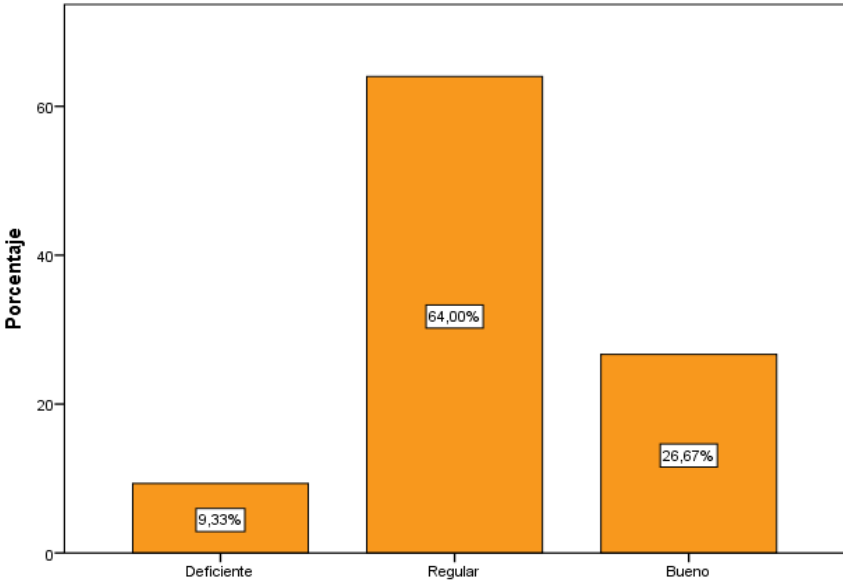


Figura 3 Resultado de la eficacia en la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 5 trabajadores, que representan el 9,3% de la muestra, señalan como deficiente la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca, son 48 trabajadores, que representan el 64% de la muestra, quienes la consideran regular, finalmente son 20 trabajadores, que representan el 26,7% de la muestra, los que consideran buena la eficacia en la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca.

Tabla 4 Resultado de la eficiencia en la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	10,7
Regular	48	64,0
Bueno	19	25,3
Total	75	100,0

Fuente: Cuestionario de productividad de trabajo

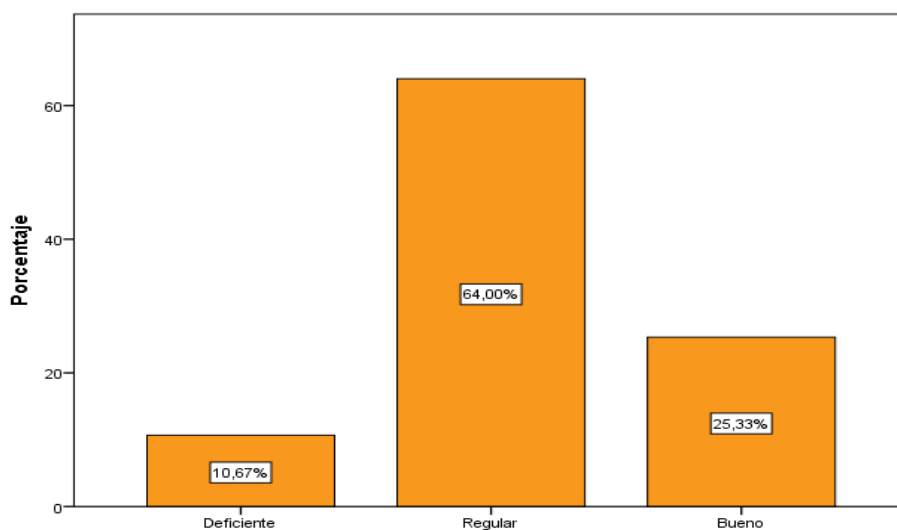


Figura 4 Resultado de la eficiencia en la productividad de trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 8 trabajadores que representa el 10,7% de la muestra manifiestan deficiente la eficiencia en la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca, son 48 trabajadores que representa el 64% de la muestra consideran regular, finalmente son 19 trabajadores que representa el 25,3% de la muestra consideran bueno la eficiencia en la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca.

Contrastación de hipótesis

Para la Contrastación se considera:

La tabla de correlación

Nivel de significancia, 0,05

Criterio de decisión

Si $p < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0,05$ entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

De la hipótesis general.

Ho. La Organización Integral no influye directamente en la mejora de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Ha. La Organización Integral si influye directamente en la mejora de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Tabla 5 Relación organización Integral en la productividad del trabajo

	Organización integral	Productividad de trabajo
Rho de Spearman	de Organización integral	Coeficiente de correlación
	1,000	,519**
	Sig. (bilateral)	. ,000
	N	75

Se observa ($Rho = 0,519^{**}$) indica que existe una relación directa moderada además siendo el p valor de ($Sig.=0,000 < 0.05$), que permite aceptar la hipótesis planteada, la organización integral si influye directamente en la mejora de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, quiere decir que la organización integral en el Municipalidad Distrital de Chilca sí influye moderadamente en la productividad de trabajo de los trabajadores de este municipio.

Hipótesis específica 1

Ho. La Organización Integral no influye directamente en la mejora de la efectividad productiva del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Ha. La Organización Integral si influye directamente en la mejora de la efectividad productiva del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Tabla 6 Relación de organización Integral en la mejora de la efectividad productiva

		Organización integral		Eficacia
Rho Spearman	de Organización integral	Coefficiente de correlación	de	1,000 ,487**
		Sig. (bilateral)		. ,000
		N		75 75

Se observar (Rho = 0, 487**) indica que existe una relación directa moderada además siendo el p valor de (Sig.=0,000 < 0.05), que permite aceptar la hipótesis planteada La organización integral si influye directamente en la mejora de la efectividad de productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, que quiere decir que la organización integral en el Municipalidad Distrital de Chilca sí influye moderadamente en la efectividad productiva de trabajo de los trabajadores de este municipio.

Hipótesis específica 2

Ho. La Organización Integral no influye directamente en la mejora de la eficiencia productiva del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Ha. La Organización Integral si influye directamente en la mejora de la eficiencia productiva del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Tabla 7 Relación organización Integral en la mejora de la eficiencia productiva

		Organización integral		Eficiencia
Rho Spearman	de Organización integral	Coefficiente de correlación	de	1,000 ,490**
		Sig. (bilateral)		. ,000
		N		75 75

Se observar ($Rho = 0,490^{**}$) indica que existe una relación directa moderada además siendo el p valor de ($Sig.=0,000 < 0.05$), que permite aceptar la hipótesis planteada, la organización integral sí influye directamente en la mejora de la eficiencia de productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, que quiere decir que la organización integral en el Municipalidad Distrital de Chilca sí influye moderadamente en la eficiencia productiva de trabajo de los trabajadores de este municipio.

V. DISCUSIÓN

Al iniciar esta investigación se formuló como objetivo general: Determinar la influencia de la Organización Integral en la Productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca. Tras aplicar los instrumentos de investigación correspondientes se obtuvieron los siguientes resultados, se observa que el 8% de la muestra considera deficiente la organización en la municipalidad distrital de Chilca, el 68% de la muestra la considera regular, por último, el 24% de la muestra considera buena la organización integral en la municipalidad distrital de Chilca.

Analizando la otra variable se observa que el 4% de la muestra manifiestan deficiente la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca, el 74,7% de la muestra consideran regular, finalmente son el 21% de la muestra consideran bueno la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca. Lo que implica que más de la mitad de la cantidad de trabajadores consideran regular la organización integral y ha influenciado regularmente en la productividad de los trabajadores.

Aplicando el estadígrafo rho de spearman se tiene ($Rho = 0,519^{**}$) indica que existe una relación directa moderada, siendo el p valor de ($Sig.=0,000 < 0.05$), se permite aceptar la hipótesis planteada, la organización integral sí influye directamente en la mejora de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, quiere decir que la organización integral en el Municipalidad Distrital de Chilca sí influye moderadamente en la productividad de trabajo de los trabajadores de este municipio.

A similares resultados llegó Quevedo (2020) en la investigación *Organización municipal y calidad de los servicios públicos en el distrito de Morales, Tarapoto 2020*. Los resultados más significativos evidenciaron que hay un nivel de organización municipal débil en un 71%, a su vez en un 91% califican como deficiente la calidad de los servicios públicos, ambas variables resultan estar directamente correlacionadas. Se concluye que la organización municipal se relaciona de manera positiva y significativa con la calidad de los servicios públicos en este distrito en el 2020; puesto que se estableció una correlación moderada de 0,702 con un p-valor ($0,000 \leq 0,01$).

De la misma manera se puede analizar teóricamente con la apreciación de Sánchez (2009), afirma que el desarrollo organizacional, entendida como una proyección de la permutación, es fundamental para establecer comportamientos, desarrollar valores y estructurar compromisos para ejercer novedosas tecnologías, mercados y sobre todo desafíos, por lo que en el ámbito municipal es fundamental el desarrollo organizacional de las diferentes áreas o gerencias que permiten estructurar y orientar el mejor resultado al que deben llegar los trabajadores en beneficio de los usuarios que son los pobladores de Chilca.

En cuanto a la productividad laboral, se sostiene que, es un mecanismo a través del cual se acrecientan los valores agregados tales como el mejor uso y la coordinación de los factores de productividad. Este valor añadido se crea a raíz de que la mano de obra del empleado o del colaborador trabaja con más agilidad, empero, rapidez y sobre todo destreza. Por lo que los trabajadores actúan con mayor compromiso.

Al iniciar esta investigación se formuló el objetivo específico 1. Determinar la influencia de la organización integral en la eficacia de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que el 9,3% de la muestra manifiestan deficiente la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca, son el 64% de la muestra consideran regular, finalmente son el 26,7% de la muestra consideran bueno la eficacia en la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca. Lo que implica que más de la mitad de la cantidad de trabajadores consideran regular la organización integral y ha influenciado regularmente en la eficacia de productividad de los trabajadores.

Aplicando el estadígrafo rho de spearman se tiene ($Rho = 0,487^{**}$) indica que existe una relación directa moderada además siendo el p valor de ($Sig.=0,000 < 0.05$), permite aceptar la hipótesis planteada La organización integral si influye directamente en la mejora de la efectividad de productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, que quiere decir que la organización integral en el Municipalidad Distrital de Chilca sí influye moderadamente en la efectividad productiva de trabajo de los trabajadores de este municipio

A similar resultado se llegó al indagar en otro ámbito organizacional, Campos y Mesías (2017) realizaron el trabajo: Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa complejo Agroindustrial Beta s.a. Provincia chincha, 2017. El estudio comprobó el efecto de la satisfacción laboral sobre la productividad de los empleados del sector manufacturero de BETA SA, lo que les permitió concluir señalando que existe un efecto de satisfacción laboral que los empleados perciben con el nivel de productividad alcanzado por la empresa.

Estos resultados se ubican teóricamente bajo la afirmación de French (1969), que afirma que el desarrollo interno dentro de una organización, se debe a la acción prolongada de sus capacidades, tanto para resolver problemas como para manejar el ambiente externo. Por lo que se puede afirmar que el desarrollo de una organización integral municipal se debe al desarrolla en base a los objetivos institucionales en favor de los usuarios que son los pobladores del ámbito de su jurisdicción.

En cuanto a la eficacia en la productividad laboral se define como se pone en ejecución a ciertas acciones o esfuerzos del capital humano en relación a la mejora de la gestión y de la organización del propio municipio. Ser productivo, entonces, significa ser más eficaz en la utilización y estructuración de recursos. Así, la producción laboral y profesional tiene efectos sobre la calidad y sobre la mejora de la gestión de la calidad, los sistemas de organización y la materialización de metas u objetivos comunes.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 2. Determinar la influencia de la organización integral en la eficiencia de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados se observa que el 10,7% de la muestra manifiestan deficiente la eficiencia en la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca, son el 64% de la muestra consideran regular, finalmente son el 25,3% de la muestra consideran bueno la eficiencia en la productividad de trabajo en la municipalidad distrital de Chilca. Lo que implica que más de la mitad de la cantidad de trabajadores consideran regular la

organización integral e influyen regularmente la eficiencia en la productividad del trabajo.

Aplicando el estadígrafo rho de spearman se tiene ($Rho = 0,490^{**}$) indica que existe una relación directa moderada además siendo el p valor de ($Sig.=0,000 < 0.05$), permite aceptar la hipótesis planteada La organización integral si influye directamente en la mejora de la eficiencia de productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, que quiere decir que la organización integral en el Municipalidad Distrital de Chilca sí influye moderadamente en la eficiencia productiva de trabajo de los trabajadores de este municipio.

De la misma manera se indagó en otros ámbitos organizacionales como la realizada por Salvatierra (2019), quien investigó: Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo -2019. El hecho que los llevó a concluir que existe una gran influencia de la satisfacción laboral en la productividad laboral, para nuestros colaboradores de Viajes Muchik podemos afirmar que cuando la satisfacción laboral es satisfacción laboral el aumento de la productividad también será el mismo.

Estos resultados se analizan bajo el marco teórico de Damioli (2021), refiere que a veces la productividad individual se refiere a cómo se organiza el tiempo en privado. La productividad se entiende como una medida de razón que mide los indicadores de desempeño y los recursos utilizados. En este sentido la eficiencia es la acción oportuna y eficaz en la que interviene el trabajador en favor de los usuarios.

VI. CONCLUSIONES

Primera

La organización integral ha influenciado directa y moderadamente en la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca. por lo que el 68% de la muestra consideran regular la organización integral y el 74,7% consideran regular en la productividad de trabajo donde $Rho = 0,519$ indica que existe una relación directa moderada además $p = 0,000 < 0.05$) corrobora la influencia.

Segunda

La organización integral influye directa y moderadamente en la eficacia de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene el 64% de la muestra consideran regular la eficacia donde $Rho = 0,487$ indica que existe una relación directa moderada donde $p = 0,000 < 0.05$ ratifica la influencia.

Tercera

La organización integral influye directa y moderadamente en la eficiencia de la productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene que el 64% de la muestra consideran regular donde $Rho = 0,490$ indica que existe una relación directa moderada además $p = 0,000 < 0.05$ ratifica la influencia.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a las autoridades universitarias de la Universidad César Vallejo, que sigan promoviendo el desarrollo de estudios experimentales y, también, incentivar las investigaciones que tengan que ver con establecer la influencia de la Organización Integral en la mejora de la Productividad del Trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca.

Segunda

Se recomienda a las demás universidades, tanto públicas como privadas, a nivel nacional que desarrollen propuestas teóricas y prácticas sobre la Organización Integral dentro de la mejora de la Productividad del Trabajo. Para lo cual, se deben de establecer ciertas líneas de investigación en la medida que se promueva la utilización de metodologías acordes a la realidad investigativa.

Tercera

Así mismo, se recomienda a las autoridades políticas de los gobiernos distritales, provinciales y regionales promover políticas públicas que puedan mejorar la organización integral y sobre todo que afiance la productividad del trabajo gubernamental. Todo ello, a través de disposiciones, normativas y propuestas multidisciplinarias para una gestión pública adecuada y actualizada a los tiempos actuales.

REFERENCIAS

- Aguilar, P. (2017). Public versus private sector: Do workers' behave differently? *Economía*, 229-243. <https://doi.org/10.1016/j.econ.2017.01.001>
- Al-Ali, A., Singh, S., Al-Nahyan, M., & Sohal, A. (2017). Change management through leadership: the mediating role of organizational culture. *International Journal of Organizational Analysis*, 723-739. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2017-1117>
- Amo, F. (2018). *El Cuadro de Mando Integral: Balanced Scorecard*. Madrid: Esic. <https://books.google.com.pe/books?id=zJkkDwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Apaza, M. (2009). *Las finanzas y las NIIF, Aplicadas al Nuevo PCGE*. Lima: Grupo Acrópolis. <https://isbn.cloud/9786124549311/las-finanzas-y-las-niif-aplicadas-al-nuevo-pcge/>
- Beckhard, R. (1969). *Organization development: strategies and models*. Nueva York, Estados Unidos: Addison-Wesley. https://books.google.com.pe/books/about/Organization_Development_Strategies_and.html?id=CUanqImfO4kC&redir_esc=y
- Bermúdez, J., & Laspalas, F. (2017). El profesor universitario: integración entre lo personal y lo profesional. *teoría de La Educación. Revista Interuniversitaria*, 109-126. <https://doi.org/10.14201/teoredu292109126>
- Besieux, T. (2017). Why I hate feedback: Anchoring effective feedback within organizations. *Business Horizons*, 435-439. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.03.001>
- Burda, M. (2018). Aggregate labor productivity Labor productivity is generally seen as bringing wealth and prosperity ; but how does it vary over the business cycle ? *IZA World of Labor*, 435. <https://doi.org/10.15185/izawol.435>
- Campos, M., & Mesías, J. (2017). Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores del área de producción en la empresa

- complejo Agroindustrial Beta s.a. Provincia chincha, 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Chincha, Perú. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/192>
- Carrasco, S. (2019). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos EIRL LTDA. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Carrión, M., & Velásquez, D. (2020). La REU: organización integral de eventos en casa. [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4165>
- Chacaltana, J., & Yamada, G. (2009). Calidad del Empleo y Productividad Laboral en el Perú. Centro de Estudios para el Desarrollo y la Participación de la Universidad del Pacífico. <https://publications.iadb.org/es/publicacion/13389/calidad-del-empleo-y-productividad-laboral-en-el-peru>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Damioli, G., Van, V., & Vertesy, D. (2021). The impact of artificial intelligence on labor productivity. *Eurasian Business Review* 11, 1–25. <https://doi.org/10.1007/s40821-020-00172-8>
- Davis, K., & Newstrom, J. (1989). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*. Estados Unidos: McGRAW-HILL. https://books.google.com.uy/books/about/Human_Behavior_at_Work.html?id=22buAAAAMAAJ
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Estados Unidos: Pearson Prentice Hall.

https://www.academia.edu/28321647/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_Enfoque_latinoamericano

Espedal, B. (2017). Understanding how balancing autonomy and power might occur in leading organizational change. *European Management Journal*, 155-163. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.08.005>

Fedulova, I., et al. (2019). Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: on the example of a region. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 1059– 1073. [http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(19\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(19))

Fenzia, A. (2020). Managers and Productivity in the Public Sector. *Conference IZA*, 1-62. https://conference.iza.org/conference_files/Workplace_2020/fenzia_a29623.pdf

French, W. (1969). Organization development: objectives, assumptions, and strategies. *California Management Review*, 23-24. <https://doi.org/10.2307/41164216>

Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernández, R., et al. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

- Herrera, L., Fonnegra, P., Flórez, L., & Hurtado, L. (2018). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista CIES Escolme*, 23–42. <http://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/view/109>
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1977). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice-Hall, 360. <https://doi.org/10.1177/105960117700200419>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to work*. Nueva York, Estados Unidos: John Wiley & Sons. <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Motivation-to-work%2C-by-F.-Herzberg%2C-B.-Mausner-Giroux/3cab41d8d98959b5ebcc9f4536f1406c0c42d78d>
- House, R. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative science quarterly*, 321-339. <https://doi.org/10.2307/2391905>
- Hurtado, J. (2014). Educación superior y educación general: más allá del desafío de la productividad y la competitividad. *Revista de Estudios Sociales*, 25-29. <http://dx.doi.org/10.7440/res50.2014.05>
- Kaplan, R., & Norton, D. (2016). *Mapas estratégicos: Convirtiendo los activos intangibles en resultados tangibles*. España: Gestión 2000. <https://books.google.com.pe/books?id=QkHs8hMmXA8C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Kaplan, R., & Norton, D. (2016). *Como utilizar el Cuadro de Mando Integral: Para implantar y gestionar su estrategia*. España: Gestión 2000. https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/33/32306_COMO_UTILIZAR_EL_CMI%20.pdf
- Kaplan, R., & Norton, D. (2016). The balanced scorecard: an excerpt from the CGMA book 'Essential Tools for Management Accountants'. *Journal of Accountancy*, 221(5), 39+.

<https://link.gale.com/apps/doc/A452586816/AONE?u=anon~dd341286&sid=googleScholar&xid=a4b1a72a>.

Kopelman, R., Brief, A., & Guzzo, A. (1990). The role of climate and culture in productivity. *Organizational Climate and Culture*, 282-318. https://www.researchgate.net/publication/304007925_The_role_of_climate_and_culture_in_productivity

Lippitt, G., Langseth, P., & Mossop, J. (1986). *Implementing Organizational Change 1985*, San Francisco, Washington, London. San Francisco, Estados Unidos: Jossey-bass. <https://doi.org/10.1177/017084068600700412>

Loncar, N., & Singh, P. (2010). Pay Satisfaction, Job Satisfaction and Turnover Intent. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 470-490. https://www.researchgate.net/publication/211394172_Pay_Satisfaction_Job_Satisfaction_and_Turnover_Intent

Mathieu, J., Hoffman, D., & Farr, J. (1993). Job Perception–Job Satisfaction Relations: An Empirical Comparison of Three Competing Theories. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 370-387. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1060>

Maza, F., Vergara, J., & Román, R. (2017). Eficiencia y productividad en la cobertura de las universidades públicas colombianas. *Investigación y Desarrollo*, 6–33. <https://www.redalyc.org/pdf/268/26854666001.pdf>

Miller, B. (2017). Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos Financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016. *[Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]*. Trujillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/2328>

Morales, V. (2020). Propuesta de un cuadro de mando integral en la Empresa Repapers Reciclajes del Ecuador S.A. *[Tesis doctoral, Universidad de Guayaquil]*. Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51523>

- Naupari, N., & Vásquez, J. (2020). Productividad laboral de la Empresa Fundos del Sur S.A.C., Pisco, Paracas, 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55926/Naupari_HNR-Vásquez_FJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral. *Espacios*, 57-75.
<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Quevedo, A. (2020). Organización municipal y calidad de los servicios públicos en el distrito de Morales, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Tarapoto, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52674>
- Rialp, A., Rialp, J., & Knight, G. (2005). The phenomenon of early internationalizing firms: what do we know after a decade (1993–2003) of scientific inquiry? *International Business Review*, 147-166.
<https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2004.04.006>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Roca, P. (2017). La evaluación de la productividad del empleado público: El caso de la Administración de la Generalitat de Cataluña (2009-2014). [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. España.
<http://hdl.handle.net/2445/118306>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Espacios*, 39(6), 1–11.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

- Sánchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones. *Anales de Documentación*, 235–254. <https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>
- Sanín, A., López, A., & Gómez, B. (2015). Los efectos del tipo de contrato laboral sobre la felicidad en el trabajo, el optimismo y el pesimismo laborales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 9-21. Doi: 10.21772/ripo.v34n1a01
- Stogdill, R. (1962). The Organization of Working Relationships: Twenty Sociometric Indices. *Sociometry*, 366-374. <https://doi.org/10.2307/2785321>
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., & Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *TEUKEN BIDIKAY. Revista Latinoamericana De Investigación En Organizaciones, Ambiente Y Sociedad.*, 9(13), 129-153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Vroom, V. (1994). *Work and Motivation*. Jossey-Bass. Estados Unidos. <https://pdf.wecabrio.com/work-and-motivation-vroom-1964.pdf>
- Yi, W., & Chan, A. (2014). Critical Review of Labor Productivity Research in Construction Journals. *Journal of Management in Engineering*. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000194](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000194)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
TÍTULO: ORGANIZACIÓN INTEGRAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, HUANCAYO.							
AUTOR: CALDERÓN QUISPE, DARNELA MAGALI							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera influye la Organización Integral en la Productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿De qué manera influye la Organización Integral en la mejora de la Eficacia dentro de la Productividad del Trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo?</p> <p>¿De qué manera influye la Organización Integral en la mejora de la Eficiencia dentro de la Productividad del Trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la Organización Integral en la Productividad del trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la influencia de la Organización Integral en la mejora de la Eficacia dentro de la Productividad del Trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo.</p> <p>Determinar la influencia de la Organización Integral en la mejora de la Eficiencia dentro de la Productividad del Trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La Organización Integral influye directamente en la mejora de la Productividad del Trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La Organización Integral influye directamente en la mejora de la Eficacia dentro de la Productividad del Trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo.</p> <p>La Organización Integral influye directamente en la mejora de la Eficiencia dentro de la Productividad del Trabajo en la Municipalidad Distrital de Chilca, Huancayo.</p>	Variable Independiente: ORGANIZACIÓN INTEGRAL			<p>Niveles y rangos</p> <p>Deficiente (15 - 34)</p> <p>Regular (35 - 54)</p> <p>Buena (55-75)</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
			Perspectiva financiera	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de rentabilidad - Disminución de costos - Mejora del uso de activos 	1, 2, 3		<p>Likert</p> <p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p>
			Perspectiva del usuario	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción del usuario - Incorporación y retención de usuarios - Reclamos resueltos 	4, 5, 6, 7		<p>Likert</p> <p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p>
			Perspectiva Interna	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora en los procesos - Alianzas con proveedores - Manejo de recursos de forma eficiente - Fortalecer la imagen 	8, 9, 10, 11		<p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p>
Perspectiva de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación y manejo de conflictos del personal 	12, 13, 14, 15	<p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p>				

				<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación efectiva - Capacitación 		(1) Nunca	
Variable Dependiente: Productividad							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia al realizar actividades. - Eficacia en la generación de valor. - Eficacia en la utilización de recursos. - Eficacia en la comunicación. - Eficacia en el desarrollo de problemas. 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Likert (5) Muy baja (4) Baja (3) Moderada (2) Alta (1) Muy alta	Deficiente (10 - 22) Regular (23 - 35) Buena (36-50)
			Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia en su manejo de recursos. - Eficiencia en cuanto al tiempo. - Eficiencia en el ambiente laboral. - Eficiencia en la meta presupuestaria. - Eficiencia en las capacitaciones brindadas. 	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22	Likert (5) Muy baja (4) Baja (3) Moderada (2) Alta (1) Muy alta	Deficiente (11 - 25) Regular (26 - 40) Buena (41-55)
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Tipo: básica	Población: 126 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca.	Variable 1: ORGANIZACIÓN INTEGRAL Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario de encuesta		DESCRIPTIVA: Gráfico de barras		Deficiente (21 - 48) Regular (49 - 76) Buena (77 - 105)	

<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: relacional causal</p> <p>Método: Cuantitativo</p>	<p>Autor: CALDERON QUISPE, Damela Magali</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: 95</p>	<p>Autor: Damela Magali Calderón Quispe Año: 2021 Monitoreo: 2021 Ambito de Aplicación: Municipalidad Distrital de Chilca Forma de Administración: Directa Característica, Tipo Likert</p> <hr/> <p>Variable 2: Productividad</p> <p>Técnicas: Fichas de registro y encuesta</p> <p>Instrumentos: Registros, bases de datos, recolección de datos</p> <p>Autor: Damela Magali Calderón Quispe Año: 2021 Monitoreo: 2021 Ambito de Aplicación: Municipalidad Distrital de Chilca Forma de Administración: Directa Característica, Tipo Likert</p>	<p>INFERENCIAL:</p> <p>Prueba no paramétrica rho de spearman</p>	
--	---	--	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalidad.

Operacionalización de la variable dependiente: Organización Integral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Perspectiva financiera	<ul style="list-style-type: none"> - Incremento de rentabilidad - Disminución de costos - Mejora del uso de activos 	1, 2, 3	Likert Totalmente de acuerdo (5)	Alta (67-90)
Perspectiva del usuario	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción del usuario - Incorporación y retención de usuarios - Reclamos resueltos 	4, 5, 6, 7	De acuerdo (4) Neutral (3)	Media (43-66)
Perspectiva Interna	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora en los procesos - Alianzas con proveedores - Manejo de recursos de forma eficiente - Fortalecer la imagen 	8, 9, 10, 11	Desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	Baja (18-42)
		12, 13, 14, 15		

Operacionalización de la variable 2: Productividad del trabajo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
			Likert	
Eficacia	Beneficio del trabajo	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Muy baja (5)	Alta (67-90)
Eficiencia	Excelencia en el trabajo	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	Baja (4) Moderada (3) Alta (2) Muy alta (1)	Media (43-66) Baja (18-42)

Anexo 3: Instrumentos de estudio

Variable a medir: Productividad

Marca con un aspa (x) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

ESCALA DE VALORACIÓN				
Muy alta	Alta	Moderada	Baja	Muy baja
1	2	3	4	5

Nº	Dimensión 1: Eficacia	1	2	3	4	5
01	Se ejecutan las actividades programadas por la Municipalidad Distrital de Chilca.					
02	Se cumple con cada uno de los procedimientos que establece Municipalidad Distrital de Chilca.					
03	Se realizan las actividades en tiempo acordado dentro de las áreas de la Municipalidad Distrital de Chilca.					
04	Se genera valor y utilización de los servicios generados por la Municipalidad Distrital de Chilca.					
05	Se hace uso de todos los recursos asignados a cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.					
06	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.					
07	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso dentro de la Municipalidad Distrital de Chilca.					
08	Todos los trabajadores participan en las Reuniones que programa la Municipalidad Distrital de Chilca.					
09	Se resuelve todos los problemas con lógica y analítica.					
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.					
Nº	Dimensión 2: Eficiencia	1	2	3	4	5
11	Se maneja correctamente los recursos de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.					
12	La Municipalidad Distrital de Chilca, emplea cada área de manera correcta.					
13	En la mayoría de veces se realiza las					

	actividades en menos tiempo que las demás áreas.					
14	Se hace uso de las tecnologías para disminuir los plazos de entrega.					
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.					
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.					
17	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado al área.					
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.					
19	Se aprovecha al máximo las capacidades brindadas.					
20	Las capacidades ayudan a realizar eficientemente las labores.					
21	Se maneja correctamente la información de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.					

Variable a medir: Organización integral

Marca con un aspa (x) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Dimensión 1: Perspectiva financiera	1	2	3	4	5
01	¿Considera usted que en los últimos periodos se ha dado un incremento campañas de tributos en la Municipalidad Distrital de Chilca?					
02	¿La Municipalidad Distrital de Chilca cuenta con inventarios apropiados para satisfacer los niveles de demanda de sus usuarios?					
03	¿La Municipalidad Distrital de Chilca realiza un adecuado manejo de sus activos (maquinas e inversiones)?					
N°	Dimensión 2: Perspectiva del usuario	1	2	3	4	5
04	¿La Municipalidad Distrital de Chilca implementa estrategias que mejoren la satisfacción de los usuarios?					
05	La Municipalidad Distrital de Chilca ¿Se realizan promociones enfocadas a usuarios?					
06	La Municipalidad Distrital de Chilca ¿Se desarrolla publicidad orientada a la incorporación de nuevos usuarios?					
07	¿La Municipalidad Distrital de Chilca toma las medidas inmediatas frente a los reclamos o incomodidades del usuario?					
N°	Dimensión 3: Perspectiva interna					
08	¿La Municipalidad Distrital de Chilca cuenta con un programa trimestral para el desarrollo de sus actividades?					
09	¿Los proveedores de la Municipalidad Distrital de Chilca abastecen en el tiempo adecuado para su operación diaria?					
10	¿La Municipalidad Distrital de Chilca dispone de recursos apropiados que faciliten el trabajo de manera eficiente?					
11	¿La Municipalidad Distrital de Chilca fortalece					

	su imagen con su población?					
Nº	Dimensión 4: Perspectiva de aprendizaje	1	2	3	4	5
12	¿La Municipalidad Distrital de Chilca suele otorgar incentivos de acuerdo al desempeño de sus trabajadores?					
13	¿Los líderes de la Municipalidad Distrital de Chilca actúan en la resolución de conflictos de los trabajadores?					
14	¿Considera usted que la comunicación manejada dentro de La Municipalidad Distrital de Chilca es efectiva?					
15	¿La Municipalidad Distrital de Chilca proporciona cursos de capacitación que permitan realizar un mejor trabajo?					

Fichas de validez de instrumentos

Variable a medir: Organización integral

Marca con un aspa (x) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N. °	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	Dimensión 1: Perspectiva financiera													
01	¿Considera usted que en los últimos periodos se ha dado un incremento campañas de tributos en la Municipalidad Distrital de Chilca?				X				X					X
02	¿La Municipalidad Distrital de Chilca cuenta con inventarios apropiados para satisfacer los niveles de demanda de sus				X				X					X

	abastecen en el tiempo adecuado para su operación diaria?												
10	¿La Municipalidad Distrital de Chilca dispone de recursos apropiados que faciliten el trabajo de manera eficiente?			X				X				X	
11	¿La Municipalidad Distrital de Chilca fortalece su imagen con su población?			X				X				X	
N.º	Dimensión 4: Perspectiva de aprendizaje												
12	¿La Municipalidad Distrital de Chilca suele otorgar incentivos de acuerdo al desempeño de sus trabajadores?			X				X				X	
13	¿Los líderes de la Municipalidad Distrital de Chilca actúan en la resolución de conflictos de los trabajadores?			X				X				X	
14	¿Considera usted que la comunicación manejada dentro de La Municipalidad Distrital de Chilca es efectiva?			X				X				X	
15	¿La Municipalidad Distrital de Chilca proporciona cursos de capacitación que permitan realizar un mejor trabajo?			X				X				X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Nombres y apellidos del juez validador: Mg. Jhony Raúl Carhuallanqui Carhuamaca DNI: 40129336

Especialidad del validador: Maestro en Comunicación para el desarrollo

29 de octubre del 2021


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.




Mg. Jhony Raúl Carhuallanqui Carhuamaca

FIRMA

Variable a medir: Productividad

Marca con un aspa (x) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

ESCALA DE VALORACIÓN				
Muy alta	Alta	Moderada	Baja	Muy baja
1	2	3	4	5

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	Dimensión 1: Eficacia	D		A	A	D		A	A	D		A	A	
01	Se ejecutan las actividades programadas por la Municipalidad Distrital de Chilca				X				X				X	
02	Se cumple con cada uno de los procedimientos que establece Municipalidad Distrital de Chilca.				X				X				X	
03	Se realizan las actividades en tiempo acordado dentro de las áreas de la Municipalidad Distrital de Chilca.				X				X				X	
04	Se genera valor y utilización de los servicios generados por la				X				X				X	

	Municipalidad Distrital de Chilca.												
05	Se hace uso de todos los recursos asignados a cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X				X	
06	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X				X	
07	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso dentro de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X				X	
08	Todos los trabajadores participan en las Reuniones que programa la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X				X	
09	Se resuelve todos los problemas con lógica y analítica.			X				X				X	
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.			X				X				X	
N°	Dimensión 2: Eficiencia												
11	Se maneja correctamente los recursos de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X				X	
12	La Municipalidad Distrital de Chilca, emplea cada área de manera correcta.			X				X				X	

13	En la mayoría de veces se realiza las actividades en menos tiempo que las demás áreas.				X				X				X	
14	Se hace uso de las tecnologías para disminuir los plazos de entrega.				X				X				X	
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.				X				X				X	
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.				X				X				X	
17	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado al área.				X				X				X	
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.				X				X				X	
19	Se aprovecha al máximo las capacidades brindadas.				X				X				X	
20	Las capacidades ayudan a realizar eficientemente las labores.				X				X				X	
21	Se maneja correctamente la información de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.				X				X				X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Nombres y apellidos del juez validador: Mg. Jhony Raúl Carhuallanqui Carhuamaca DNI: 40129336

Especialidad del validador: Maestro en Comunicación para el desarrollo

29 de octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Jhony Raúl Carhuallanqui Carhuamaca

FIRMA

Variable a medir: Organización integral

Marca con un aspa (x) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N. °	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³				Sugerencias		
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	M			
	Dimensión 1: Perspectiva financiera	D			A			A	D			A		
01	¿Considera usted que en los últimos periodos se ha dado un incremento campañas de tributos en la Municipalidad Distrital de Chilca?				X			X					X	
02	¿La Municipalidad Distrital de Chilca cuenta con inventarios apropiados para satisfacer los niveles de demanda de sus				X			X					X	

	usuarios?																	
03	¿La Municipalidad Distrital de Chilca realiza un adecuado manejo de sus activos (maquinas e inversiones)?				X					X								X
N.º	Dimensión 2: Perspectiva del usuario																	
04	¿La Municipalidad Distrital de Chilca implementa estrategias que mejoren la satisfacción de los usuarios?				X					X								X
05	La Municipalidad Distrital de Chilca ¿Se realizan promociones enfocadas a usuarios?				X					X								X
06	La Municipalidad Distrital de Chilca ¿Se desarrolla publicidad orientada a la incorporación de nuevos usuarios?				X					X								X
07	¿La Municipalidad Distrital de Chilca toma las medidas inmediatas frente a los reclamos o incomodidades del usuario?				X					X								X
N.º	Dimensión 3: Perspectiva interna																	
08	¿La Municipalidad Distrital de Chilca cuenta con un programa trimestral para el desarrollo de sus actividades?				X					X								X
09	¿Los proveedores de la Municipalidad Distrital de Chilca				X					X								X

	abastecen en el tiempo adecuado para su operación diaria?												
10	¿La Municipalidad Distrital de Chilca dispone de recursos apropiados que faciliten el trabajo de manera eficiente?			X				X				X	
11	¿La Municipalidad Distrital de Chilca fortalece su imagen con su población?			X				X				X	
N.º	Dimensión 4: Perspectiva de aprendizaje												
12	¿La Municipalidad Distrital de Chilca suele otorgar incentivos de acuerdo al desempeño de sus trabajadores?			X				X				X	
13	¿Los líderes de la Municipalidad Distrital de Chilca actúan en la resolución de conflictos de los trabajadores?			X				X				X	
14	¿Considera usted que la comunicación manejada dentro de La Municipalidad Distrital de Chilca es efectiva?			X				X				X	
15	¿La Municipalidad Distrital de Chilca proporciona cursos de capacitación que permitan realizar un mejor trabajo?			X				X				X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Nombres y apellidos del juez validador: Mg. Charles Yupanqui Martínez DNI: 41543451

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

02 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Abogado Charles Yupanqui Martínez

Variable a medir: Productividad

Marca con un aspa (x) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

ESCALA DE VALORACIÓN				
Muy alta	Alta	Moderada	Baja	Muy baja
1	2	3	4	5

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	Dimensión 1: Eficacia	D			A	D			A	D			A	
01	Se ejecutan las actividades programadas por la Municipalidad Distrital de Chilca				X				X				X	
02	Se cumple con cada uno de los procedimientos que establece Municipalidad Distrital de Chilca.				X				X				X	
03	Se realizan las actividades en tiempo acordado dentro de las áreas de la Municipalidad Distrital de Chilca.				X				X				X	
04	Se genera valor y utilización de los servicios generados por la				X				X				X	

	Municipalidad Distrital de Chilca.												
05	Se hace uso de todos los recursos asignados a cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X				X	
06	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X				X	
07	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso dentro de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X				X	
08	Todos los trabajadores participan en las Reuniones que programa la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X				X	
09	Se resuelve todos los problemas con lógica y analítica.			X				X				X	
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.			X				X				X	
N°	Dimensión 2: Eficiencia												
11	Se maneja correctamente los recursos de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X				X	
12	La Municipalidad Distrital de Chilca, emplea cada área de manera correcta.			X				X				X	

13	En la mayoría de veces se realiza las actividades en menos tiempo que las demás áreas.				X				X				X	
14	Se hace uso de las tecnologías para disminuir los plazos de entrega.				X				X				X	
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.				X				X				X	
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.				X				X				X	
17	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado al área.				X				X				X	
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.				X				X				X	
19	Se aprovecha al máximo las capacidades brindadas.				X				X				X	
20	Las capacidades ayudan a realizar eficientemente las labores.				X				X				X	
21	Se maneja correctamente la información de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.				X				X				X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Nombres y apellidos del juez validador: Mg. Charles Yupanqui Martínez DNI: 41543451

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Pública

02 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Abogado Charles Yupanqui Martínez

Variable a medir: Organización integral

Marca con un aspa (x) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias	
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M		
	Dimensión 1: Perspectiva financiera	D			A	D			A	D			A	D	
01	¿Considera usted que en los últimos periodos se ha dado un incremento campañas de tributos en la Municipalidad Distrital de Chilca?				X				X					X	
02	¿La Municipalidad Distrital de Chilca cuenta con inventarios apropiados para satisfacer los niveles de demanda de sus				X				X					X	

	usuarios?														
03	¿La Municipalidad Distrital de Chilca realiza un adecuado manejo de sus activos (maquinas e inversiones)?				X					X					X
N.º	Dimensión 2: Perspectiva del usuario														
04	¿La Municipalidad Distrital de Chilca implementa estrategias que mejoren la satisfacción de los usuarios?				X					X					X
05	La Municipalidad Distrital de Chilca ¿Se realizan promociones enfocadas a usuarios?				X					X					X
06	La Municipalidad Distrital de Chilca ¿Se desarrolla publicidad orientada a la incorporación de nuevos usuarios?				X					X					X
07	¿La Municipalidad Distrital de Chilca toma las medidas inmediatas frente a los reclamos o incomodidades del usuario?				X					X					X
N.º	Dimensión 3: Perspectiva interna														
08	¿La Municipalidad Distrital de Chilca cuenta con un programa trimestral para el desarrollo de sus actividades?				X					X					X
09	¿Los proveedores de la Municipalidad Distrital de Chilca				X					X					X

	abastecen en el tiempo adecuado para su operación diaria?												
10	¿La Municipalidad Distrital de Chilca dispone de recursos apropiados que faciliten el trabajo de manera eficiente?			X				X				X	
11	¿La Municipalidad Distrital de Chilca fortalece su imagen con su población?			X				X				X	
N.º	Dimensión 4: Perspectiva de aprendizaje												
12	¿La Municipalidad Distrital de Chilca suele otorgar incentivos de acuerdo al desempeño de sus trabajadores?			X				X				X	
13	¿Los líderes de la Municipalidad Distrital de Chilca actúan en la resolución de conflictos de los trabajadores?			X				X				X	
14	¿Considera usted que la comunicación manejada dentro de La Municipalidad Distrital de Chilca es efectiva?			X				X				X	
15	¿La Municipalidad Distrital de Chilca proporciona cursos de capacitación que permitan realizar un mejor trabajo?			X				X				X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Nombres y apellidos del juez validador: Dr. Luis Humberto Bejar C.E.N° 000312765

Especialidad del validador: Dr. En Educación

04 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Luis Humberto Bejar

Variable a medir: Productividad

Marca con un aspa (x) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

ESCALA DE VALORACIÓN				
Muy alta	Alta	Moderada	Baja	Muy baja
1	2	3	4	5

N.º	DIMENSIONES / ÍTEMS	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
	Dimensión 1: Eficacia	D			A	D			A	D			A	
01	Se ejecutan las actividades programadas por la Municipalidad Distrital de Chilca				X				X				X	
02	Se cumple con cada uno de los procedimientos que establece Municipalidad Distrital de Chilca.				X				X				X	
03	Se realizan las actividades en tiempo acordado dentro de las áreas de la Municipalidad Distrital de Chilca.				X				X				X	
04	Se genera valor y utilización de los servicios generados por la				X				X				X	

	Municipalidad Distrital de Chilca.													
05	Se hace uso de todos los recursos asignados a cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X					X	
06	Se refleja un manejo adecuado de los recursos de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X					X	
07	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso dentro de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X					X	
08	Todos los trabajadores participan en las Reuniones que programa la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X					X	
09	Se resuelve todos los problemas con lógica y analítica.			X				X					X	
10	Antes de realizar una actividad se trata de anticipar los posibles problemas.			X				X					X	
N°	Dimensión 2: Eficiencia													
11	Se maneja correctamente los recursos de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.			X				X					X	
12	La Municipalidad Distrital de Chilca, emplea cada área de manera correcta.			X				X					X	

13	En la mayoría de veces se realiza las actividades en menos tiempo que las demás áreas.				X				X				X	
14	Se hace uso de las tecnologías para disminuir los plazos de entrega.				X				X				X	
15	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.				X				X				X	
16	Se posee la capacidad de resolver asuntos laborales bajo presión.				X				X				X	
17	Se hace uso eficiente del presupuesto asignado al área.				X				X				X	
18	Se evita sobrepasar la meta presupuestaria innecesariamente.				X				X				X	
19	Se aprovecha al máximo las capacidades brindadas.				X				X				X	
20	Las capacidades ayudan a realizar eficientemente las labores.				X				X				X	
21	Se maneja correctamente la información de cada área de la Municipalidad Distrital de Chilca.				X				X				X	

Observaciones: Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Nombres y apellidos del juez validador: Dr. Luis Humberto Bejar C.E. N° 000312765

Especialidad del validador: Dr. En Educación

04 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Dr. Luis Humberto Bejar

Anexo 5: Documentación de aplicación de estudio



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA

CONSTANCIA DE APLICACIÓN Y DESARROLLO DE TESIS

El que suscribe: Municipalidad Distrital de Chilca, de la Provincia de Huancayo – Región Junín.

HACE CONSTAR

Que, la Bach. **Darnela Magali Calderón Quispe**, egresada de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el mes de noviembre del año 2021, ha aplicado los instrumentos de tesis: **ORGANIZACIÓN INTEGRAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, HUANCAYO - 2021**. Investigación científica que se ha desarrollado para obtener el grado de maestra en Gestión Pública, por Universidad César Vallejo en Lima.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huancayo, 06 de enero de 2022.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA

Ana Carolina V. Martínez Cartagena
SUB GERENTE DE PERSONAL
Municipalidad Distrital de Chilca

Anexo 7: Base de datos de la muestra

		productividad del trabajo																						
		Eficacia										Eficiencia												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1	3	4	5	4	3	2	1	2	3	2	29	3	4	5	4	3	2	1	2	3	2	2	31	60
2	1	2	3	4	5	4	3	4	3	2	31	1	2	3	4	5	4	3	4	3	2	2	33	64
3	2	3	4	1	1	3	3	3	2	1	23	2	3	4	1	1	3	3	1	2	3	1	24	47
4	1	2	3	4	3	3	3	4	5	4	32	1	2	3	4	3	3	3	4	5	4	3	35	67
5	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	29	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	31	60
6	2	3	4	5	4	4	4	3	3	2	34	2	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	36	70
7	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	36	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	39	75
8	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	36	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	2	38	74
9	1	2	3	4	5	4	4	4	3	3	33	1	2	3	4	5	4	4	4	3	1	1	32	65
10	4	5	4	3	2	1	2	3	2	2	28	4	5	4	3	2	1	2	3	2	2	2	32	60
11	2	3	4	5	4	3	4	3	2	2	32	2	3	4	5	4	3	4	3	2	2	2	34	66
12	3	4	5	1	3	3	3	2	3	1	28	3	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	18	46
13	2	3	4	3	3	3	4	5	4	3	34	2	3	4	3	3	3	4	5	4	3	2	36	70
14	3	4	3	3	4	3	4	3	2	2	29	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	32	61
15	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	34	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	3	37	71
16	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	35	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	1	36	71
17	3	4	5	4	4	4	3	3	3	2	35	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	1	41	76
18	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	39	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	2	41	80
19	5	4	3	3	3	4	5	4	3	5	39	5	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	48	87
20	4	3	3	4	3	4	3	4	3	5	35	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	48	83
21	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	33	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	37	70
22	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	41	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	46	87
23	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	51	99
24	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	41	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	45	86
25	4	3	5	5	5	3	5	3	4	5	42	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	52	94
26	3	3	3	4	5	4	5	2	3	4	36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54	90
27	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	15	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	23	38
28	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	45	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	44	89
29	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	36	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	1	41	77
30	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	36	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	44	80
31	5	4	4	4	3	3	1	2	3	4	33	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	44	77
32	2	1	2	1	2	1	5	5	5	5	29	2	1	2	3	3	5	1	1	4	5	5	32	61
33	4	3	4	3	2	2	2	3	4	5	32	4	5	4	5	4	3	2	5	5	5	5	47	79
34	3	3	3	2	3	4	5	5	5	5	38	3	3	3	2	4	5	4	3	4	3	2	36	74
35	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	34	3	3	4	5	5	4	3	3	3	2	1	36	70
36	4	3	3	3	2	3	2	3	4	5	32	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	39	71
37	3	3	3	4	5	4	1	2	3	4	32	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	33	65
38	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	29	3	3	4	3	5	4	4	4	3	5	5	43	72
39	4	4	4	3	3	2	2	3	4	5	34	4	4	4	3	4	5	4	1	1	1	1	32	66
40	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	36	5	4	4	3	5	4	4	4	3	1	5	42	78
41	4	4	4	3	1	1	1	5	1	5	29	4	4	1	3	1	3	1	3	1	1	5	27	56
42	5	4	4	4	3	3	4	4	4	1	36	5	4	4	4	3	3	3	5	1	1	1	34	70
43	2	1	2	3	2	2	4	5	4	3	28	2	1	2	3	3	3	4	3	4	3	3	31	59
44	4	3	4	3	2	2	2	3	4	5	32	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	37	69
45	3	3	3	2	3	4	3	4	5	4	34	3	3	3	2	5	4	3	4	3	2	3	35	69
46	3	3	4	5	4	3	2	3	4	3	34	3	3	4	5	4	3	3	3	2	2	3	35	69
47	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	29	3	4	3	2	3	3	3	4	5	1	2	33	62
48	4	4	3	3	2	2	3	4	5	4	34	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	34	68
49	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	35	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	37	72
50	4	4	3	3	3	2	3	4	5	4	35	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	40	75
51	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	39	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	40	79
52	3	3	2	3	2	3	4	5	4	3	32	3	3	3	4	5	4	4	4	3	1	2	36	68
53	3	4	5	4	1	2	3	4	3	3	32	3	4	4	5	2	1	2	3	2	4	5	35	67
54	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	29	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	35	64
55	4	3	3	2	2	3	4	5	4	4	34	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	35	69
56	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	36	4	3	4	5	3	3	4	5	4	2	3	40	76
57	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	36	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	35	71
58	4	4	3	3	1	2	3	4	5	4	33	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	40	73
59	2	3	2	2	4	5	4	3	2	1	28	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	35	63
60	4	3	2	2	2	3	4	5	4	3	32	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	38	70
61	3	2	3	4	3	4	5	4	3	3	34	3	2	4	5	4	3	4	1	2	3	4	35	69
62	3	3	2	3	2	3	4	5	4	3	32	3	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	41	73
63	3	4	5	4	1	2	3	4	3	3	32	3	4	4	5	4	3	4	2	3	4	5	41	73
64	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	29	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	40	69
65	4	3	3	2	2	3	4	5	4	4	34	4	3	4	3	3	4	5	2	3	4	5	40	74
66	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	36	4	3	4	5	3	3	4	1	2	3	4	36	72
67	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	36	4	3	3	4	3	4	5	2	3	4	3	38	74
68	4	4	3	3	1	2	3	4	5	4	33	4	4	4	5	2	3	2	2	3	4	5	38	71
69	2	3	2	2	4	5	4	3	2	1	28	2	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	39	67
70	4	3	2	2	2	3	4	5	4	3	32	4	3	4	3	2	1	2	3	3	4	5	34	66
71	3	2	3	4	3	4	5	4	3	3	34	3	2	4	5	4	3	4	1	2	3	4	35	69
72	4	5	4	3	2	3	4	3	3	3	34	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	3	43	77
73	3	3	2	3	2	3	4	5	4	3	32	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	5	37	69
74	3	4	5	4	1	2	3	4	3	3	32	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	34	66
75	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	29	4	3	5	4	4	4	3	3	3	2	1	36	65



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CALDERON QUISPE DARNELA MAGALI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ORGANIZACIÓN INTEGRAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILCA, HUANCAYO – 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DARNELA MAGALI CALDERON QUISPE DNI: 70042057 ORCID 0000-0003-0513-4035	Firmado digitalmente por: DCALDERONQU el 14-01- 2022 12:41:19

Código documento Trilce: TRI - 0272343