



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

“Clima organizacional y productividad del personal administrativo de la Facultad
FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Wilson Adolfo Diaz Juarez (ORCID: 0000-0002-8873-2905)

ASESORA:

Mg. Flor Delicia Heredia Llatas (ORCID: 0000-0001-6260-9960)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios, por ser el inspirador y darme esas fuerzas para continuar en obtener uno de los anhelos más deseados.

En memoria de mis padres, mi más bello recuerdo.

A mi esposa e hijos por su amor, trabajo y sacrificio, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A mis hermanas (o) por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellas que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradecimiento

A Dios, por guiarme en este camino y por permitir concluir con este objetivo

A mis padres quienes fueron mi motor y mi mayor inspiración que a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudaron y ayudan a trazar mi camino.

A Mg. Flor Delicia Heredia Llatas, por el apoyo, paciencia y por haberme guiado en el desarrollo de la presente tesis.

Página del jurado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Sustentación de la Tesis (*)

Chiclayo, 19 de octubre del 2020

Siendo las 21:00 horas del día 19 del mes octubre del 2020, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de la Tesis titulada:

Clima organizacional y productividad del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Presentado por el autor Wilson Adolfo Diaz Juarez, egresado de la Escuela de Posgrado, del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública
Concluido el acto de exposición y defensa de la Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen (**)
WILSON ADOLFO DIAZ JUAREZ	Aprobar por unanimidad

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

Dra. Jackeline Margot Saldaña Millán

PRESIDENTA

Dr. Luis Montenegro Camacho

SECRETARIO

MG. HÉREDIA LLATAS FLOR DELICIA

VOCAL

** Aprobar por Excelencia (18 a 20) / Unanimidad (15 a 17) / Mayoría (11 a 14) / Desaprobar (0 a 10)

Declaratoria de Autenticidad

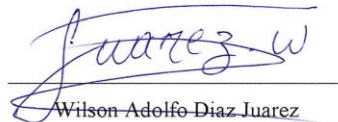
Yo Wilson Adolfo Diaz Juarez, estudiante del programa de Maestría de Gestión pública, de la Escuela de post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, Identificado con DNI 16713552, con la tesis titulada “Clima organizacional y productividad del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo”

Declaro bajo juramento que:

- 1) la tesis es mi autoría.
- 2) he respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagio ni total ni parcialmente.
- 3) la tesis no ha sido auto plagio; es decir no ha sido ubicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) los datos presentados en los resultados son reales, no has sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), Plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar vallejo.

Chiclayo, 17 de marzo del 2020



Wilson Adolfo Diaz Juarez

DNI: 16713552

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	16
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3. Población, muestra y muestreo.....	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
2.5. Procedimiento.....	19
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	38
Instrumento de medición de la variable.....	40
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	48
Autorización para la publicación electrónica de la tesis.....	48
Acta de aprobación de originalidad de tesis.....	49
Reporte turnitin.....	50
Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	51

Índice de tablas

Tabla I: Operacionalización de Variable Independiente: Clima organizacional.....	17
Tabla II: Operacionalización de Variable Dependiente: Productividad.....	18
Tabla 1: Distribuidores de los colaboradores de la Facultad FACEAC, según sexo.....	20
Tabla 2: Distribución de los colaboradores de la Facultad FACEAC, según edad.....	21
Tabla 3: Cuadro resumen de dimensión, Condición Ambiental.....	22
Tabla 4: Cuadro resumen de dimensión, Ambiente Social.....	22
Tabla 5: Cuadro resumen de dimensión, Expectativas, Aptitudes, Actitudes.....	23
Tabla 6: Cuadro resumen de dimensión, Comportamiento Organizacional.....	23
Tabla 7: Cuadro resumen de dimensión, Motivación en el Trabajo.....	25
Tabla 8: Cuadro resumen de dimensión, Calificación por el Cargo.....	25
Tabla 9: Cuadro resumen de dimensión, Orientación hacia el Trabajo.....	26
Tabla 10: Cuadro resumen de dimensión, Disposición Jefatural.....	26

Índice de figuras

Figura 1: Percepción de la variable Clima Organizacional.....	19
Figura 2: Distribución de los servidores públicos, según condición laboral.....	20
Figura 3: Percepción de la variable Productividad.....	23

Resumen

La presente investigación pretende determinar la relación existente entre el Clima Organizacional y la productividad de los trabajadores como también buscar la relación entre las dimensiones de ambas variables, considerando muy importante que la mejor productividad de servicios se logra cuando las relaciones interpersonales, dentro un centro laboral ha llegado a la más alta capacidad de acercamiento y afinidad entre sus colaboradores.

Para responder al problema planteado como interrogante, ¿En qué medida el Clima Organizacional se relaciona con la Productividad del Personal Administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?, y poder confirmar la hipótesis, El Clima organizacional tiene relación directa en la productividad del Personal Administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, se empleó una metodología consistente en la aplicación de dos instrumentos psicométricos – organizacionales para obtener datos referentes al comportamiento de los factores de la productividad y el Clima Organizacional global en sendos baremos distribuidos en tres segmentos (categorías ordinales: Alto, Medio y Bajo). Dichos instrumentos tienen una validez y confiabilidad referencial a escala piloto, acompañado esto de entrevistas y observaciones.

Logrado este proceso, se sometieron los resultados a un análisis no paramétrico y discusión, hallándose que el clima organizacional sí está asociada y de modo fuerte con la productividad del personal administrativo, concluyéndose que la productividad del personal administrativo si está relacionada significativamente con el Clima organizacional.

Palabras clave: Clima organizacional, disposición jefatural, productividad.

Abstract

This research aims to determine the relationship between the Organizational climate and the productivity of workers as well as to look for the relationship between the dimensions of both variables, considering it very important that the best productivity of services is achieved when interpersonal relationships, within a workplace It has reached the highest capacity for rapprochement and affinity among its collaborators.

To answer the problem raised as a question, to what extent does the Organizational Climate relate to the Productivity of the Administrative Staff of the FACEAC Faculty of the Pedro Ruiz Gallo National University ?, and to confirm the hypothesis, The organizational Climate has a direct relationship in the productivity of the Administrative Staff of the Faculty FACEAC of the National University Pedro Ruiz Gallo, a methodology consisting of the application of two psychometric instruments - organizational was used to obtain data regarding the behavior of the factors of productivity and the global Organizational Climate in both scales distributed in three segments (ordinal categories: High, Medium and Low). These instruments have referential validity and reliability at pilot scale, accompanied by interviews and observations.

Once this process was achieved, the results were subjected to a non-parametric analysis and discussion, finding that the organizational climate is associated and in a strong way with the productivity of the administrative staff, concluding that the productivity of the administrative staff is significantly related to the Organizational climate.

Keywords: Organizational climate, management disposition, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Campaña (2016), esta empresa M.C. Distribuciones S.A. de la ciudad de Riobamba presenta un desfavorable ambiente de trabajo, ya que no se efectúa una investigación interna y externa integral de los factores que se encuentran afectando al funcionamiento corporativo de los colaboradores, generando una mala imagen institucional. Otro elemento es la deficiente gestión de remuneraciones por parte de los administrativos de la empresa impidiendo cumplir las metas propuestas, provocando la ineficacia y pérdida de capital. La falta de capacitación del personal respecto a cómo llevar un proceso de venta efectivo genera que no se concreten todas las metas de marketing y por ende se desperdicien recursos en visita clientes y en salidas de agentes vendedores, lo que podría suplirse si se contara con los debidos programas en los cuales el personal desarrolle las competencias que necesita. Finalmente, el estilo de liderazgo autoritario que se aplica además de perjudicar el clima laboral, genera que las decisiones se tomen únicamente a partir de su perspectiva, descuidando el aporte que tiene los trabajadores en función de que en base a su experiencia podrían sugerir mejoras para los procesos de ventas lo que además genera desmotivación y exclusión. La falta de planes o políticas públicas han llevado a la empresa a una inestabilidad social que se refleja en el desarrollo profesional de los colaboradores, las carencias encontradas en la empresa la hacen que no represente los intereses empresariales como laborales.

Gómez (2016), las percepciones de un clima organizacional óptimo, parte de las necesidades, aspiraciones y capacidades del talento humano de las organizaciones, de aquella conciencia individual que se construye colectivamente y a través de una serie de procesos que constituyen un entorno favorable, facilitando la creatividad, los sucesos interesantes sanos, el incremento personal y profesional, la premiación al esfuerzo y asigna valor e importancia al personal.

Con base en lo anterior, es oportuno resaltar que el ambiente organizacional establece en gran medida la percepción del valor de vida de los colaboradores en la entidad, el gusto de sus carencias, los requerimientos propios, profesionales y aquellas garantías donde procuran que las relaciones y las dinámicas al interior de éstas sean efectivas y que generen un sentimiento de bienestar proporcionado por su entorno de trabajo inmediato.

El conocimiento de las diferentes habilidades que posee el colaborador en favor de desarrollar un sinnúmero de actividades al interior de una organización, hace que el Clima organizacional sea favorable e influyente en las diferentes actividades que desarrolla la empresa.

Peretto (2016), en la habilidad se le conoce rendimiento (P) a la lista asequible que concierne el rendimiento de las previsiones utilizadas para lograrla. La productividad estima la magnitud de una técnica para fabricar los servicios que son solicitados y a la vez, la calidad en que goza las demandas manejadas. Razonablemente, se descifra a modo de causa fructífero al periodo de innovación técnica de móviles. Merece hacer de conocimiento que el rendimiento de una etapa se sujeta en factores versátiles, tal es: el conjunto de técnicas utilizadas, el círculo donde se desenvuelve las etapas provechosas y la eficacia del proceso. Es así que en esta exploración intenta contribuir al estudio de la coherencia coexistente entre el ambiente organizacional y producción del colaborador administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. La productividad implica lograr las metas institucionales, utilizando de la mejor manera posible los recursos utilizados, una mejora en la calidad puede dar lugar a una mejora en la productividad.

Hernández (2018), realizo la investigación: “Análisis del Ambiente Organizacional del colaborador docente de turno completo de las licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa de la Universidad Veracruzana”

La investigación alcanzo a las subsecuentes terminaciones:

Como se observa, la percepción global del ambiente organizacional se ve influenciada por cada una de las dimensiones que lo integran, por lo que se puede establecer que la edad de los docentes y el tiempo que llevan laborando determinan tanto su experiencia como su afinidad con los aspectos organizacionales de la FCA. El artículo del ambiente organizacional es vital en la organización siendo una guía adecuada que muestra los grados que componen las 108 dimensiones organizacionales, lo cual permite predecir sucesos y anticipar su impacto con el propósito de contrarrestar las perspectivas perjudiciales y robustecer los positivos. Con esto se puede establecer que se cumplieron con cada uno de los objetivos específicos planteados pues se contextualizó el término clima organizacional, se identificaron las dimensiones que lo integran y la percepción que tienen los docentes de la FCA sobre ellas, tal y como se muestra en el capítulo cuarto.

El ambiente organizacional forma el temperamento de un organismo y determina la conducta del ser, no obstante, las acciones son dificultosas de igualar ya que carecen de capacidades empresariales, la forma de conducir del funcionario, la información en la interna de la entidad u otro mecanismo del ambiente. Las características personales del docente de la FCA son tan relevantes e importantes en la influencia del ambiente organizacional de la institución, las extensiones con las que cuenta hacen percibir un buen desarrollo en los diferentes aspectos de su productividad.

Rodríguez (2016), con la fabricación del Plan Estratégico se valoró el escenario real de la Unidad Educativa Nazaret de la ciudad de Santo Domingo, en el cual se ha corroborado la inexistencia un espacio laboral apropiado, procedente de un inadecuado trato entre las categorías honoríficas, ausencia de material de aprendizaje, la escasa sensatez y del esmero guiamiento vital, estas cualidades impiden el progreso de la institución en el mercado objetivo al cual se encamina sus energías. El propósito técnico es un instrumento primordial para que todo tipo de empresa u organización logre sus metas formuladas, siendo elemental disponer con habilidades y técnicas de operación que cooperen a perfeccionar sosteniblemente los caracteres que lo soliciten; tomando en atención que los energías deben orientar hacia la oferta de una educación con calidad suministrada de elementos y valores compactos. El estudio FODA ejecutado en base a la interacción de los elementos externos e internos fijos en el Plan Estratégico, certifica el esquema de una sucesión de habilidades que perfeccionaran aspectos afines especialmente con el Ambiente Organizacional de la Unidad Educativa Nazaret de la ciudad de Santo Domingo; aprobando de esta forma que la institución consiga un progreso, fortalezca su direccionamiento estratégico que encuadren las acciones que accedan a la obtención de los fines determinados en el Plan Estratégico. La implementación adecuadamente de los documentos de gestión permitió que el Ambiente Organizacional sea un aliado propicio en el progreso de la Unidad Educativa Nazaret de la ciudad de Santo Domingo, fortaleciendo políticas inclusivas que favorezcan al colaborador de dicha institución.

Alaneme (2017), de los hallazgos resulta evidente que un empleado apasionado contribuirá más eficientemente hacia el crecimiento de la institución. Entonces, el estado laboral de la institución que incluye condición física (herramientas, máquinas), diseño o estructura, condición de autoridad, Los enlaces interpersonales, valores y las normas de comportamiento tienen un efecto significativo en los empleados. Productividad en la empresa manufacturera. Además, variables como la autonomía, flexibilidad, colaboración y oportunidades de crecimiento infunden pasión en los empleados para ser más productivo. La implicación aquí es ese clima organizacional favorable o ambiente laboral que permitirá una mayor eficiencia en la producción. La importancia de contar con adecuadas estructuras y la mejor disponibilidad de recurso humano hace que la empresa adquiera un mejor desarrollo en la productividad de sus actividades.

Tedla (2016), los gerentes de negocios utilizaron una cultura organizacional como la mejor estrategia para mantener la identidad, integridad, rentabilidad y productividad de una empresa

Mantener una cultura organizacional efectiva en la organización es importante para mejorar el rendimiento y la productividad (Eaton y Kilby, 2015).

El propósito del estudio fue explorar estrategias exitosas que en la compañía senior los gerentes usan para establecer una cultura organizacional efectiva y para mejorar el desempeño en el grupo corporativo. Los directivos aplicaron una adecuada y correcta cultura organizacional en la empresa la cual los llevo a una mejor rentabilidad y productividad, la aplicación de estas estrategias mejoro el desempeño corporativo.

Antecedentes nacionales

Guillén (2018), se culmina, entre la raíz de los descubrimientos hallados, la presencia de un trato continuo entre la atmosfera organizativo y el trabajo profesional en los colaboradores administrativos de la compañía particular de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles (PECSA) en Lima durante el año 2017. Siendo consecuencial se experimenta la eficacia de la hipótesis primordial del estudio y se logra atestiguar que, coexistiendo buen discernimiento del ambiente organizacional, mejor estará el trabajo de los colaboradores administrativos de la entidad. Una buena estrategia aplicada en perfeccionar los escenarios competentes de la empresa se vio reflejada en un buen clima organizacional con el cual laboran cotidianamente, de esta manera probando así la validez de la hipótesis de su investigación.

Espíritu (2017), Con la dificultad y el propósito usual: El clima organizacional se halla coherente elocuentemente con la complacencia profesional del colaborador administrativo de la Municipalidad de Amarilis, como el experimento de Coeficiente de Correlación de Pearson, ejecutado entre las dos variables, lanzaron el valor de 0.823, existiendo el grado de correlación positiva y alta (Tabla N°14). Con las dificultades y propósitos concretos: - Coexiste dependencia mitigada y positiva entre la extensión organizativa y el gusto profesional del colaborador administrativo; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.769. - Coexiste correspondencia moderada y positiva entre la dimensión Relaciones interpersonales y la complacencia laboral del colaborador administrativo; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.473. - Coexiste correspondencia alta y positiva entre la dimensión Cooperación y la satisfacción laboral del colaborador administrativo; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.768.

Con la hipótesis: Al diferir de nosotros la hipótesis frecuente de exploración, el experimento estadístico fue de $t_e = 11.590$, el cual fue preferente a los productos calculados ($t_r = 1.671$ y 2.390); por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se admitió la hipótesis alterna (H_1) a un nivel de confianza de 95% y 99% correspondientemente.

Espíritu, 2017, en esta investigación aplicando métodos estadísticos llegó a comprobar la coexistencia de la correspondencia significativamente sobre el ambiente organizacional y el colaborador administrativo de la Municipalidad Amarilis.

Enciso (2018), finalizando el trabajo de campo se determinó que la misión de la capacidad humana tendría influencia en complacencia laboral de los colaboradores del Banco Internacional del Perú – Tiendas Lima, Zona 4, 2017. Se presenta que el 72 % de los encuestados fue de opinión que sí, mientras que el 18 % señaló que no y el 10 % restante indicó que no sabe, no opina. Podemos ver que los datos mostrados clarifican efectivamente que la misión de la capacidad humana tendría influencia en complacencia laboral de los colaboradores Del Banco Internacional del Perú – INTERBANK, Red de Tiendas Lima, Zona 4, 2017. La gestión de capacidad humano ha transformado radicalmente a lo extenso de los años y ahora se comienza a concebir la marca positiva de considerar con un conjunto de colaboradores idóneos, envueltos e implicados con los fines de la institución, pero esto se debe también a que el empleado esté satisfecho con su labor, dentro de la misma, de forma que dará lo mejor de sí mismo porque comprende que si la entiende crece él y la empresa. Tan así se manifestó a lo extenso de este compromiso, todo lo que se realiza adentro de la institución debe poseer una ordenanza, mencionando una guía de misión humana, encaminado al individuo, en el cual su complacencia laboral en todas las perspectivas sea lo inicial, esencialmente se vuelve en habilidades de conservación de la capacidad humana, que constantemente brindarán provechos a la entidad. Enciso, 2018, nos explica que aplicando adecuada y estrictamente lineamientos que cumplen con los objetivos de la empresa realizaron una adecuada gestión que se vio reflejada en el talento humano la cual goza de una buena satisfacción laboral.

Cecilia (2018), existe un Grado Fragmentado o templado del ambiente Organizacional del personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

En lo que concierne a la extensión de complicitad Laboral, los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, percibe que se implica en su labor con responsabilidad para destacar las dificultades, con unas concordancias interpersonales benévolas y confesando en el progreso de los técnicos de trabajo.

En lo que concierne a la extensión de Inspección, el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, distingue que la eficacia de inspección por parte de los directores se localiza en un horizonte apropiado; favoreciendo las respuestas deseados acorde los métodos estratégicos; creen en sus colaboradores y facultan ocupaciones conformes a las carencias corporativas. En toda la extensión de noticia, los colaboradores Administrativos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, divisan claridad, prisa y velocidad en la sucesión de valía de los métodos organizacionales. Poseen camino a la locución de sus carencias y a la retroalimentación de sus competiciones. Tienen estimulación de beneficios. En las Situaciones profesionales, el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, divisan como a una Entidad que ejerce correspondencias profesionales propicias con respecto a infraestructura, escenarios apropiados, seguridad laboral, creencia y retribuciones conforme a las características de los cargos. (Cecilia, 2018)

Planteamiento del problema

El ambiente organizacional es un argumento de primordial presente continuamente en las organizaciones, las cuales indagan un incesante progreso del espacio de su institución para así lograr un mayor nivel productivo, sin desperdiciar el material humano.

En estas épocas inconstantes en que los servicios se desenvuelven ágilmente y los capitales se vuelven escasos, cada vez es más obligatorio entender aquello que contribuye sobre la producción de las personas en el trabajo, es así que el ambiente organizacional instauro la manera en la que el sujeto ve su trabajo, su utilidad, su producción, su complacencia, etc.

El ambiente organizacional compone el temperamento de una organización y establece el comportamiento de un ser, aunque sus concluyentes son dificultosas de asemejar porque no se sabe si son las políticas de orientación de la empresa, el modo de liderazgo del jefe, la declaración en la íntima de la compañía u otro mecanismo del ambiente.

Por esto es obligatorio reconocer el clima de la organización, estar al corriente cuáles son las extensiones que producen la mayoría de las dificultades y sobre las cuales se puede proceder. Necesariamente por ello, el actual artículo busca señalar el ambiente

organizacional de la entidad y conocer su productividad de las actividades laborales de los colaboradores.

El actual artículo ha sido desarrollado en tres secciones; en el primero se detalla las características históricas y actuales del objeto en estudio, desarrollándose dentro de ella las características del objeto de estudio, así como los aspectos metodológicos, los objetivos, hipótesis y variables que rigen la investigación.

La segunda sección se desenvuelve el cuadro teórico que sostiene la investigación, en ésta se examina el ambiente organizacional, la cultura organizacional, la administración, eficacia, liderazgo y psicología laboral; conceptos útiles para el progreso de la actual indagación.

En la tercera sección se desarrolla el cuestionario, el análisis y el comentario de las conclusiones conseguidas. Definitivamente, se indican las terminaciones y sugerencias logradas de este artículo.

De esta manera, obteniendo los lineamientos determinados por la Facultad de la FACEAC con esta indagación esperamos ayudar con las proposiciones de la universidad y al progreso de las organizaciones de la región.

Problema general

¿Cómo se relaciona el Clima organizacional y la productividad del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión Condición Ambiental y la Motivación en el Trabajo del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?

¿Cuál es la relación entre la dimensión Comportamiento Organizacional y la Disposición Jefatural del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?

¿Cuál es la relación entre Expectativas, Aptitudes y Actitudes Personales y Orientación hacia el Trabajo del personal administrativo en la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?

La investigación se desarrolló en la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. La investigación se realizó dentro de la entidad, requiriéndose el aporte de los colaboradores de la Institución.

En cuanto a la demarcación social se comprendió a la institución y a los colaboradores que labora en la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

La delimitación conceptual del clima organizacional constituye el medio interno de una organización que es la atmosfera psicológica que caracteriza una organización.

Justificación

El por qué, de esta investigación es debido a que en la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo se presume que coexiste un pequeño conflicto en su productividad. Enteramente a raíz de diversos elementos como el ambiente organizacional y otros. El fin del estudio es decretar el ambiente organizacional y su correspondencia con la productividad. Para poder determinar los fastidios que puedan perjudicar el mejor desempeño de la productividad de los colaboradores administrativos en la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Se subraya que el material humano es el primordial elemento influyente en la generación del valor, tanto para los colaboradores, así como para los habitantes. Siendo, el material humano no sólo un presente imperceptible estancado, acaso es más que un paso ideal, es una vía para obtener un objetivo. En el cual se le debe de apoyar en todo lo esencial para un adecuado desarrollo, en este asunto el ambiente organizacional tiene reciprocidad en la producción que poseen los colaboradores de la empresa.

Igualmente, esta tesis se elaboró con el propósito de establecer las dificultades que crea un ambiente organizacional inapropiado. Ya que un ambiente organizacional apropiado admite enaltecer las categorías de productividad al colaborador y además permita desarrollarse en una colectividad que conduce a perfeccionar la calidad de vida.

Hipótesis

Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y la productividad del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre la dimensión Condición Ambiental y la Motivación en el Trabajo del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Existe una relación significativa entre la dimensión Comportamiento Organizacional y la Disposición Jefatural del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Existe una relación significativa entre Expectativas, Aptitudes y Actitudes Personales y Orientación hacia el Trabajo del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Objetivo general

Determinar la relación entre el Clima organizacional y la productividad del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión Condición Ambiental y la Motivación en el Trabajo del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Identificar la relación entre la dimensión Comportamiento Organizacional y la Disposición Jefatural del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Identificar la relación entre la dimensión Expectativas, Aptitudes y Actitudes Personales y Orientación hacia el Trabajo del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Clima organizacional

Moncayo (2015), el ambiente organizacional, describe al medio firme entre los integrantes de la entidad. Está apretadamente atado a la categoría de estimulación de los colaboradores demostrando de modo específico las peculiaridades motivacionales del clima organizacional.

De esta manera, es propicio cuando suministra la complacencia de los requerimientos particulares y el alza decorosa de los integrantes, y perjudicial al no compensar esas insuficiencias Fincher y Nash ubican al ambiente organizacional internamente del procedimiento gerencial o administrativo, que contiene, conjuntamente la organización, capacidades, ordenamientos, normas, método de distinciones, toma de disposiciones, entre otros. Para Fincher, el ambiente organizacional lo puntualiza como las apreciaciones que los colaboradores merecen poseer en reciprocidad a las habilidades organizacionales y los compendios operantes. Los organismos poseen su exclusiva y sola naturaleza o ambiente que la diferencia de distintas instituciones. Debido a las acciones que posee el ambiente sobre la complacencia de las insuficiencias psíquicas y sociales del material humano y sobre el beneficio de las metas de la entidad, estiman que la dirección tiene que imponer una esmerada atención sobre esta condición.

Brow y Moberg (1990), declaran que el ambiente organizacional representa a una sucesión de peculiaridades del medio ambiente íntimo organizacional tal y como lo aprecian los integrantes de esta.

Alexis Goncalvez (1997), refiere al ambiente organizacional como el enunciado propio de la apreciación que los trabajadores y directores se crean de la organización a la que corresponden y que incurre claramente en el desarrollo de la organización.

Chiavenato (2001: 119), sostiene: “Clima organizacional es una condición o pertenencia del clima percibido o escarmentado por los integrantes de la institución en su conducta”. Es decir, este contenido contribuye con un componente importante que beneficia a percibir que el ambiente organizacional en naturaleza nos envía a la apreciación de los que componen una organización, por lo que da parte a tener en cuenta diferentes medios de comunicación de los miembros de una organización.

Tejada (2007), Clima organizacional llega a expresar el clima en el cual una persona realiza su faena frecuentemente, el pacto que un jefe alcanza obtener con sus colaboradores, y restantes relaciones entre los que trabajan y los distribuidores. Es indicar, este ambiente logra ser una sujeción o asimismo un impedimento hacia un mejor desarrollo de una prestación o de diferentes colaboradores, las mismas que se hallen en el interior o exterior de la entidad, igualmente obtiene un componente de elegancia e inclusive mediar en la conducta de los que laboren en la entidad. Como resultado, la manifestación individual de la apreciación que el colaborador y sus directores se instituyan de la prestación de nutrición al que conciernen y que incida en el desarrollo del propio

Méndez Álvarez (2006), indica que el ambiente organizacional es el ambiente natural que recalca y asombra al confrontar padrones con las mencionadas diferencias entre éstos. No obstante, hay algún convenio entre los comentarios más populares sobre el ambiente.

García (2009), a partir un punto de vista organizado; gravita en un grupo de peculiaridades inquebrantables que relatan una articulación, que interviene en la conducta de los elementos que la integran y que la hacen diferente de otras. A partir una orientación parcial; es el diseño u “sentir” que el colaborador se idea de la entidad.

Noboa (2011), declara: en la definición de la palabra ambiente organizacional se tiene presente lo bosquejado por Rensis Likert que precisa claramente la terminación de ambiente como apreciación, es señalar a instar en el pensamiento de que la respuesta de los individuos va a estar definida por la sensación que poseen de la entidad y sus elementos. (p.11).

Morales y Tirapé (2013), señalan que el clima organizacional son las sensaciones personales relacionados a los adjetivos del clima laboral, entonces es la manera en que los personas divisan la entidad.

Un buen ambiente laboral creado por diferentes grupos de trabajo es uno de las fachadas de gran relevancia empresarial ya que esta influye en el estado de ánimo de los

trabajadores los cuales promueven un clima laboral más agradable el cual favorece a la productividad de la entidad.

Dimensiones del clima organizacional

Dimensión Condiciones ambientales

Chiavenato (2009), mantiene que la compostura profesional describe a las circunstancias climáticas de la labor que respalden la salud física, mental y prosperidad del personal. A partir del aspecto de la salud física, el lugar de trabajo forma el área de operación de la limpieza laboral y consigue impedir la manifestación de la corporación humana a agentes exteriores como el sonido, el viento, la calentura, la humedad, la luminaria y los dispositivos de trabajo. De esta manera un espacio profesional sano tiene que tener escenarios ambientales físicas que procedan acertadamente en cualesquiera las piezas de los sentidos humanos: la vista, el oído, el tacto, el olfato y el gusto.

Desde el punto de vista de la salud mental, el ambiente laboral necesita escenarios psicológicos y sociológicos sanos, que intervengan favorablemente en la conducta de los individuos y que impidan consecuencias apasionadas, como el estrés.

Neffa (2015), menciona que los escenarios laborales (fruto de elementos socio-técnicos y organizacionales) logran subsanar o acrecentar estos peligros impactando permanentemente en la actualización del lapso de faena, la ordenación y el argumento de la labor, el método de retribución, el resultado del canje científico y tecnológico y la instrucción del manejo de novedosas tecnologías, así mismo en la presencia o no de conectores de precaución de los peligros laborales, el camino a las labores sindicales y de prosperidad brindadas por la compañía a sus colaboradores, el perfil o reglamento lícito de la correspondencia remunerativa (es expresar su forma constante o inconstante) y las alternativas de que los colaboradores integren positivamente en la ubicación de los peligros, expongan mandatos de cautela e intercedan en su cumplimiento y calificación, si coexisten las comisiones paralelas que cautelen los peligros.

Contar con medios adecuados para el buen desempeño de las actividades laborales, nos estamos refiriendo a una correcta aplicación de los factores socio-técnicos y organizacionales, los cuales nos llevaran a realizar de la mejor manera y con mayor productividad las funciones encargadas, creando un entorno laboral adecuado y óptimo.

Dimensión Ambiente Social

Chiavenato (2000), describe que “la apreciación del ambiente profesional posee informe al clima íntimo entre los distintos integrantes de una entidad, que están plenamente unidos a la estimulación de las personas” (p. 86). Es así que las conquistas de las metas de una entidad penden del clima íntimo que existe en ella.

Litwin y Stinger (2008), el clima organizacional es un colador por el cual transitan la imaginación de la compañía (organización, mando, toma de decisiones), Las valoraciones y salidas que incluye el ambiente organizacional se ocasiona según Litwin y Stinger en

una gran variedad de elementos: clasificación, fortalecer, recompensar, desafío, ilaciones, aportar, modelos, altercados, compatibilidad. (Gan y Berbel, 2013).

Brañes, R. (2000), expone: “La administración climática es, primariamente, un oficio legal o un oficio del Gobierno. Por eso se dice que ella es un “ocupación”, “idoneidad”, “tarea”, “privilegio” o “facultad” del Gobierno, que son palabras que se utilizan para nombrarla. En desacuerdo de distintos hechos del Gobierno, la administración climática no es una ocupación únicamente estatal. Todo lo opuesto, entre sus metas existe su innovación en una ocupación acompañada por el Gobierno y la sociedad civil.

Los factores como condiciones de vida permiten que las personas contribuyan a una mejora permanente de los diferentes miembros de una institución y por ende se vea reflejada en la productividad de los objetivos de una organización.

Dimensión Expectativas, Aptitudes y Actitudes

Chiavenato (2009), La hipótesis de las curiosidades explican lo que los individuos escogen ante un conjunto de opciones, esto se basa en la postulación del individuo ante un trabajo y lo que esperan obtener de ello ya sea recompensas, bonos, remuneraciones y racionamientos, lo que le permita sentirse satisfechos antes ciertos resultados obtenidos. La posibilidad de obtener un reconocimiento por el desempeño de las actividades realizadas genera una opción adicional que tiene el empleador.

Chiavenato (2009), la capacidad institucional no será de un modo inopinado ni dudoso, excepto que esta posea la urgencia de ser planeada y objetiva. Es por eso, las organizaciones poseen la obligación de ejecutar una excesiva ofrenda para fiscalizar las distintas operaciones y faenas. El fiscalizar expresa el tutelar y subsanar estas operaciones y faenas, con el propósito de amparar que las metas logren ser ejecutadas acertadamente, y que los fines planteados sean conseguidos. El fiscalizar se utiliza en los métodos que consientan conseguir los fines planteados, en correspondencia de la labor de los colaboradores que integran la entidad.

La habilidad para desenvolverse adecuadamente en una empresa no debe generar una inadecuada percepción de las funciones de los trabajadores.

Chiavenato (2013), Se intenta conocer que suceda. La posición ambiciosa admite lograr y destacar objetivos, proceder a modo de empleado de negocio, adicionar valor, alcanzar a la perfección y ocuparse en los efectos. Conduciendo al individuo a lograr a la autorrealización de su potencial (p.50)

Cortes (2007), definió las cualidades como un grupo de logros, desarrollado por la experiencia y vivencias sociales, que concretan la manera de rebelarse ante un definitivo escenario, es indicar la predisposición de llevar las cualidades que acceden la acomodación a las situaciones de labor que las ejecuten sencillamente.

El valor agregado influyente por medio de la actitud nos garantiza la adquisición de experiencias y vivencias sociales que se ven reflejadas en el buen desarrollo y culminación de las diferentes metas establecidas por las empresas.

Dimensión Comportamiento organizacional

Chiavenato (2009), describe que el estudio del Proceder Organizacional, que tiene que apertura la misma entidad, por lo que en el interior de la misma se desplegará el PO del colaborador. Además, asevera que los vínculos mutuos de los conjuntos se proveen en la interna de las Organizaciones, puesto que es donde que se localiza la totalidad de los colaboradores comenzando con el más alto grado hasta el colaborador del ultimo vínculo de atribución, aguardando en la organización que la totalidad de los colaboradores realicen contribuciones por lo que se les proporciona motivaciones, premios para que contribuyan crecidamente. De otro lado, los colaboradores realizan estas acciones pensando adquirir incentivos y recompensas. Siendo esta etapa significativa para entender las reciprocidades que suceden en el interior y exterior de la organización”.

El intercambio de ideas y actividades laborales que realizan las organizaciones desde la más alta jerarquía son propias del comportamiento organizacional, las cuales originan un buen clima donde los colaboradores realizan grandes aportaciones las cuales esperan ser canjeadas con diferentes incentivos y recompensas.

Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konospake (2007:6), lo relatan tal el “espacio de tesis que se sostiene en la hipótesis, técnicas y manuales de varias pautas para instruirse acerca de los conocimientos, productos, contenidos de instrucción de las personas en cuanto laboran en conjunto y en el interior de la organización, examinando el resultado del clima institucional y su material humano, tareas, metas y tácticas”

Productividad

La producción es un guía de eficacia que se adquiere de la correlación del fruto emanado y la suma de costos profesionales traspuestos en su elaboración. Resumidamente, la producción profesional logra calcularse en situación de los tiempos de labor ineludibles hacia la adquisición de un fruto definitivo. Orientándose, la meta de cualquier entidad en la cumbre de su producción, es expresar, un valioso beneficio de los bienes en el transcurso de elaboración que repercute en una principal producción, y, como resultado, una mejor utilidad.

Chiavenato (2000), concretó a la ejecución, “cómo las operaciones o conductas contemplados en los asalariados que son distinguidos en la obtención de las metas de la institución. En consecuencia, asevera que el mejor desarrollo profesional es la fortificación más notable que caracteriza a una institución.” (p.222) Los resultados de los productos o servicios de un colaborador en un equipo de trabajo mejoran su productividad de manera más eficaz cuanto mejor sea la motivación.

Dimensiones de productividad

Dimensión Motivación en el trabajo

Chiavenato (2010), expone que el ambiente organizacional está apretadamente vinculada a la estimulación profesional. Asevera que el impedimento de la persona de cumplir escaseces principales como las de dominio, valoración y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral (p, 87).

Gordon (2013), nos señala que la estimulación es obtener campante al trabajador para que logren consumir los objetivos en la organización con eficacia (p.125).

Dimensión Calificación por el cargo

Chiavenato (2009), "El estudio de obligaciones es el esclarecimiento donde realiza el habitante del contrato, y los sapiencias, destrezas y cabidas que solicita hacia desarrollarlo de modo apropiada, se inquieta por las esclarecimientos del compromiso en correspondencia con el individuo que habrá invadir, marcha a modo de examen comparativamente de las requerimientos que el compromiso asigna a la individuo que lo invade, a partir del área pensante, físico, de compromisos y de circunstancias de labor.

Pernía y Carrera. (2014, p.35), rotulan que: “es la producción y la manera de proceder del colaborador al desenvolver sus labores y ocupaciones primordiales que incumbe su compromiso en el argumento profesional determinado de acción, lo cual beneficia manifestar su pericia”.

Dimensión Orientación hacia el trabajo

Chiavenato, (2000, p. 367), la Alineación a consecuencias, es confesar de manera eficaz para conseguir los efectos deseados por la institución. Cumplir metas es importante para cada área por lo tanto se debe ser eficiente para cumplir con lo dispuesto sobre sus tareas a realizar.

Dimensión Disposición jefatural

Chiavenato, (2000, p. 367), cada uno debe tener en cuenta el grado de responsabilidad que maneja en su quehacer diario, esto no solo en nuestro centro de labores sino también en nuestra vida. La Alineación a consecuencias, es confesar de manera eficaz para conseguir los efectos deseados por la institución. (Chiavenato, 2000, p. 367). Cumplir metas es importante para cada área por lo tanto se debe ser eficiente para cumplir con lo dispuesto sobre sus tareas a realizar.

Cortez (2012), a minuto las conductas de los individuos que laboran bajo nuestras ordenes consideran dificultosas. Los desacuerdos de servicios o formas de labor igualmente consiguen formar dificultades. Asimismo, los escenarios en las que los integrantes del conjunto poseen motivos y finalidades diferentes. Continuamente es tremendamente

transcendental conservar sensibles recomendaciones profesionales, pero no todas las recomendaciones o intercambio poseen la equivalente calidad (p. 65).

Dimensión Madurez

Chiavenato (2005), mantuvo que: “Los canjes acelerados en el cuadro profesional demandan de sus segmentos, de toda organización aceptar estos pedidos generales. Por la cual esta concordia tiene que asumir las incalculables transformaciones con inauguración responsable y pertinente. Estas situaciones se mantienen en la blandura, categoría de realización de sus integrantes dirigentes y de cabecillas, a partir de la certidumbre de identidad con la entidad y su itinerario de trabajo, el apoderarse de las ventajas y desventajas, en la firmeza de no ejecutar faltas. En este momento, estos escenarios esenciales, se tornan mantenidas dentro del espacio puramente metódico, claridad indispensable en todo cuadro profesional. En cuanto, esta valía recae a frutos inesperados, transformaciones firmes y capacidades adentro del universo profesional (p. 75)

Alles, (2014), operaciones propensas a lograr la categoría de prudencia o sensatez anhelada en servicio del lugar de labor que el individuo invade en la actualidad o se pronostica que conquistara en el futuro.

Dimensión Interacción

Chiavenato (2005), lo característico de un intercambio profesional se sustenta en la conexión del cabecilla con sus integrantes, con su estructura. Esta cualidad evade pugnas y debilidad de la formación en la elaboración de mayores consecuencias. Volumen que accede al cabecilla incorporar e emparejar las emociones y planes de los integrantes a su mando, moderación apasionado de intercambiar con prácticas y tradiciones diferentes a lo independiente, poseer el juicio de ser afirmativo al no perder de vista a los integrantes a su mando. Cautelando de no admitir compromisos incongruentes y ligeros. (p.86)

II. MÉTODO

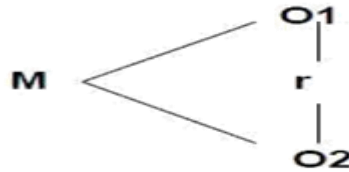
2.1. Tipo y diseño de la investigación

Apoyándonos en las clases de indagación mencionados por Hernández (2006), la presente tesis alega al ejemplo de indagación Correlacional, ya que posee como meta primordial establecer la correspondencia que coexiste entre dos variables particulares, establecer la correlación que existe entre el ambiente organizacional y la productividad del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

El bosquejo que se manejó en la actual indagación fue de tipo no experimental, transaccional correlacional; no experimental ya que se visualizaron escenarios efectivos en el interior de los espacios de análisis de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; no siendo inducidas adrede, es transaccional, ya que la recaudación de datos se realizó en un solo momento y correlacional, porque se establece la correspondencia existente del ambiente organizacional y la productividad sin definir el rumbo de causalidad.

(Hernández Sampiere, 2006), el ejemplo de proyecto no experimental, la intención es relatar las variables y examinar su suceso e interrelación en un instante cedido.

El bosquejo de indagación no experimental posee la siguiente distribución



Dónde:

M = Muestra; O1 = Variable 1; O2 = Variable 2; r = Relación entre las variables de estudio

2.2. Operacionalización de variables

Tabla I

Operacionalización de la Variable Independiente: Clima Organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Clima organizacional	Condiciones Ambientales	Toma de decisiones Infraestructura adecuada Interacción con la jefatura	Ítem: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	Encuestas / Cuestionario
	Ambiente social	Relaciones interpersonales Ambiente agradable entre trabajadores	Ítem: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18.	
	Expectativas, aptitudes y actitudes personales	Eficiencia Medidas de logros Satisfacción con la función que se realiza	Ítem: 19, 20, 21, 22, 23.	
	Comportamiento organizacional	Organización organizacional Rango organizativo Repartimiento de ocupaciones	Ítem: 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40.	

Fuente: Elaboración propia

Tabla II

Operacionalización de la Variable Dependiente: Productividad

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Productividad	Estimulación en el trabajo	Necesidades Impulsos	Ítem: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7.	Encuestas / Cuestionario
	Calificación por el cargo	Conocimiento del trabajo Distribuye adecuadamente las tareas	Ítem: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14.	
	Orientación hacia el trabajo	Conocimiento del personal Capacidad de decisiones	Ítem: 15, 16, 17, 18, 19.	
	Disposición Jefatural	Responsabilidad Participación en equipos de trabajo Planificación	Ítem: 20, 21, 22, 23.	
	Madurez	Actúa eficazmente Posee experiencia	Ítem: 24, 25, 26, 27, 28.	
	Interacción	Interactúa fácilmente con el trabajador	Ítem: 29, 30.	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

La población de esta indagación estuvo integrada por la totalidad de colaboradores administrativos que proporcionan asistencias en la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo UNPRG, que vienen laborando en calidad de contratados y nombrados siendo un total de 25 trabajadores.

Muestra

Dada que la muestra de tesis es pequeña se decidió que la muestra fuese igual a la población 25 trabajadores administrativos.

(Monter, 2011), dice “siendo pequeña la representación de colaboradores, es innecesario sacar una prueba, se laborará con el 100% de la población, simbolizando una muestra tipo censal”.

Consecuentemente: siendo la población chica, definida no se utilizaron juicios muestrales, asumiéndose el de la población como modelo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La Técnica utilizada es la encuesta, la cual permitirá examinar el proceso. Con respecto al recojo de datos de la muestra seleccionada se manejó dos cuestionarios, uno por cada variable, los cuales tienen las siguientes alternativas:

- (1) Definitivamente no
- (2) Probablemente no
- (3) Probablemente si
- (4) Definitivamente si

Validez del instrumento

Utilizamos la habilidad de juicio experto, en el que la herramienta debió ser aprobada por 3 expertos, porque inspeccionaran el instrumento de validación, si desempeña con los argumentos, el experto proporcionará el informe positivo a la libreta de validación y se ejecutara la aplicación de la encuesta.

Confiabilidad del instrumento

Se ejecutó determinando el factor Alfa de Cronbach, se manejó para evaluar la fiabilidad, en la elaboración de los resultados se manipuló el software SPSS versión 24. Donde para lograr la confiabilidad del instrumento se empleó un ensayo piloto a 10 colaboradores públicos en la Entidad. Logrando hacia el informe una calificación de un coeficiente de 0.774 y para el informe de Productividad 0.782, con lo que se estableció que ambas encuestas hubieron un fuerte grado de confiabilidad.

2.5. Procedimiento

El procedimiento de recolección de datos será el siguiente:

1. Planificación del trabajo de campo
2. Recopilación de encuestas a los trabajadores
3. Ordenar los datos recogidos
4. Ingresar los datos al SPSS
5. Analizar los resultados

III. RESULTADOS

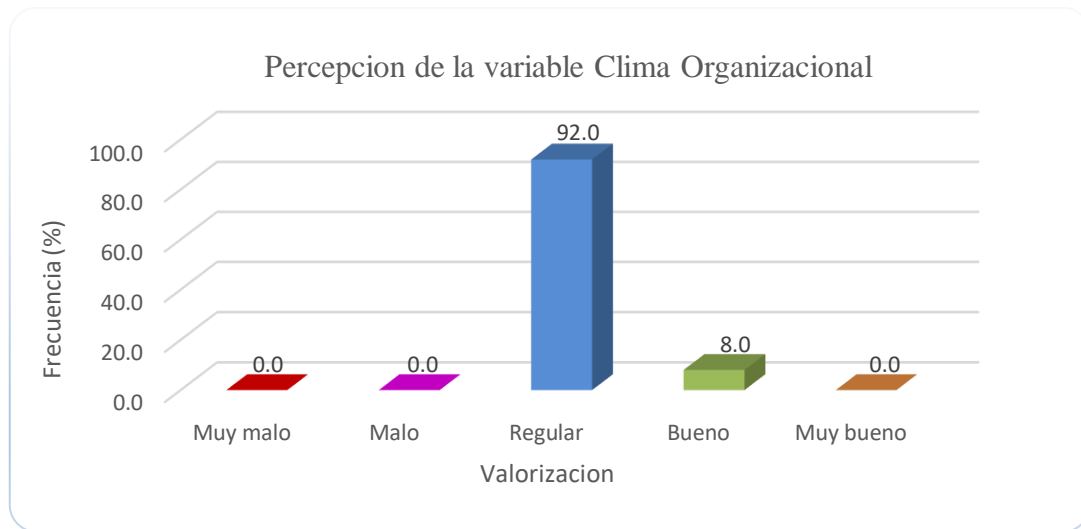
Tabla 1

Distribución de los colaboradores de la Facultad FACEAC, según sexo

sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	14	56.0	56.0	56.0
Masculino	11	44.0	44.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1, se muestra que del total de 25 servidores públicos de la Facultad FACEAC, 14 colaboradores equivalen al 56.0% son mujeres y 11 colaboradores que equivalen al 44.0% son hombres. Lo que personifica que la totalidad de la muestra representativa de la Institución en estudio es del sexo Femenino.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación. En la Figura 1. Se logra observar que el 92.0 % de los servidores públicos encuestados expresan que regularmente han tenido un ambiente organizacional propicio, seguido por el 8.0% con un buen ambiente organizacional.

Concluimos, afirmando que los colaboradores validan como regular esta variable ya que consideran que carecen de áreas de oportunidad para desarrollarse, por lo que la institución debe realizar actividades en beneficio del personal, este resultado nos sirve para establecer el grado de compromiso que tiene la institución a sus colaboradores.

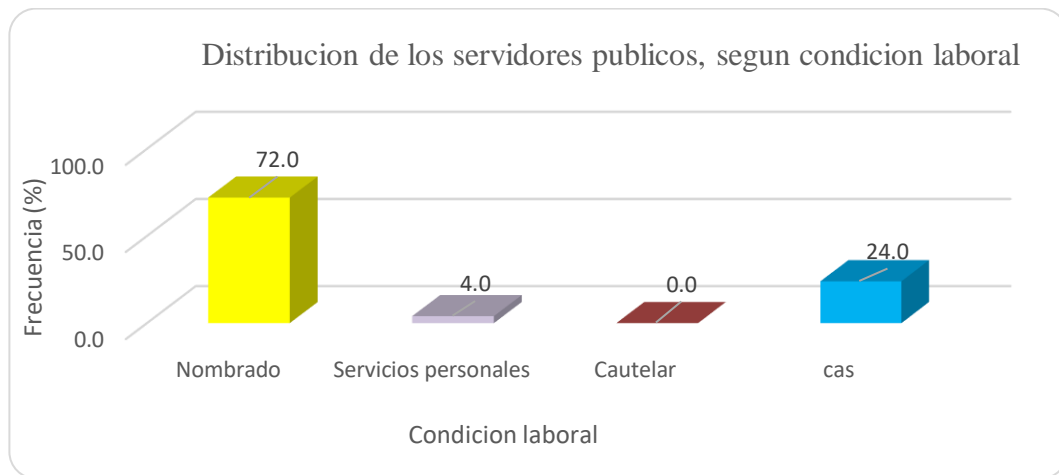
Tabla 2

Distribución de los colaboradores de la Facultad FACEAC, según edad

Años	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20-30	2	8.0	8.0	8.0
30-40	11	44.0	44.0	52.0
40-50	6	24.0	24.0	76.0
50-60	4	16.0	16.0	92.0
60-70	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, se aprecia que el 16.0% de los servidores públicos comprenden las edades entre 50 a 60 años, con un 24.0% están entre 40 a 50 años, además con un 44.0% cuentan con edades entre 30 a 40 años. También se puede observar que el 8.0% de servidores públicos están entre 60 a 70 años lo que refleja del total de la muestra 2 colaboradores están en edad límite para el cese de la administración pública, así mismo se puede inferir que la Facultad FACEAC carece de personal comprendido entre las edades de 20 a 30 años.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación. En la Figura 2. Se logra observar que el 72.0 % de los servidores públicos encuestados tiene la condición laboral de nombrado, el 24.0% pertenecen a la condición cas y por último el 4.0% son colaboradores bajo la condición de servicios personales. Se puede concluir que en la Facultad FACEAC del total de la muestra 18 colaboradores se consideran estables, mientras que 6 colaboradores dependen su continuidad de la necesidad de servicio.

Tabla 3

Cuadro resumen de dimensión Condiciones ambientales

valorización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0.0	0.0	0
Malo	5	20.0	20.0	20.0
Regular	15	60.0	60.0	80.0
Bueno	5	20.0	20.0	100.0
Muy bueno	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. En la Tabla 3, Se logra observar que el 60.0 % de los servidores públicos encuestados expresan que las condiciones ambientales son regular, seguido por un 20.0% que manifiestan que las condiciones ambientales son malas o buenas.

En efecto se consideran en estado regular las condiciones ambientales esto debido a la falta de presupuesto que existe para ejecutar una adecuada ambientación a la Facultad.

Tabla 4

Cuadro resumen de dimensión Ambiente social

valorización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0.0	0.0	0
Malo	5	20.0	20.0	20.0
Regular	14	56.0	56.0	76.0
Bueno	6	24.0	24.0	100.0
Muy bueno	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. En la Tabla 4, Se logra observar que el 56.0% de los colaboradores expresan que regularmente el ambiente social es favorable, seguido por un 24.0% donde el ambiente social es bueno, además el 20.0% manifiesta que el ambiente social es malo.

En conclusión, el mayor porcentaje, es que regularmente el ambiente social es el adecuado en la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Tabla 5

Cuadro resumen de dimensión Expectativas, Aptitudes y Actitudes

valorización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	1	4.0	4.0	4.0
Malo	3	12.0	12.0	16.0
Regular	16	64.0	64.0	80.0
Bueno	5	20.0	20.0	100.0
Muy bueno	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. En la Tabla 5, Se logra observar que el 64.0% de los colaboradores expresan que regularmente sus expectativas y aptitudes son favorables, seguido por un 20.0% donde sus expectativas y aptitudes son buenas, además el 12.0% manifiesta que las expectativas y aptitudes son malas, mientras que el 4.0% de las expectativas de los colaboradores son muy malas

En conclusión, las expectativas, actitudes y aptitudes son adecuadas de forma regular en la Facultad FACEAC, esto debido a la necesidad de planificar y programar un sistema de capacitaciones al personal y así ampliar las habilidades, conocimientos y experiencias.

Tabla 6

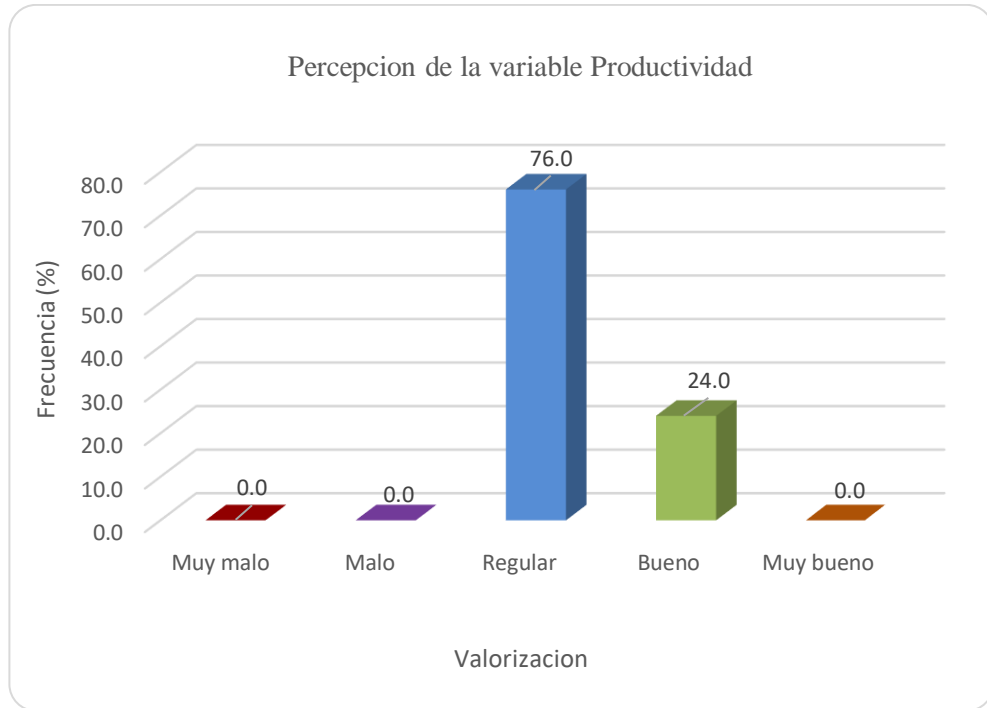
Cuadro resumen de dimensión Comportamiento organizacional

valorización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0.0	0.0	0
Malo	6	24.0	24.0	24.0
Regular	17	68.0	68.0	92.0
Bueno	2	8.0	8.0	100.0
Muy bueno	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración propia

Interpretación. En la Tabla 6, Se logra observar que el 68.0% de los colaboradores expresan que regularmente el comportamiento organizacional es favorable, seguido por un 24.0% donde el comportamiento organizacional es malo, mientras que el 8.0% de colaboradores manifiestan que el comportamiento organizacional es bueno.

El comportamiento organizacional regularmente se encuentra limitado debido a que la Facultad no brinda apoyo en los diferentes requerimientos como incremento salarial, capacitaciones, oportunidades que necesita el servidor público.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación. En la Figura 3. Se logra observar que el 76.0 % de los encuestados expresan que tienen una productividad regular, seguido por el 24.0% que expresan que la productividad es buena.

En conclusión, podemos mencionar que los colaboradores validan como regular esta variable porque tanto los atributos, conductas generales y productividad de los trabajadores son las inadecuadas, por lo cual se debe poner mayor énfasis en considerar la posibilidad de la motivación en el trabajo, así mismo brindar una adecuada orientación hacia el trabajo, así como tener disposición por parte de la jefatura en brindar nuevas ideas para mejorar los procesos.

Tabla 7

Cuadro resumen de dimensión Motivación en el trabajo

valorización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0.0	0.0	0
Malo	1	4.0	4.0	4.0
Regular	12	48.0	48.0	52.0
Bueno	12	48.0	48.0	100.0
Muy bueno	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente Elaboración propia

Interpretación. En la Tabla 7. Se logra observar que el 48.0 % de los colaboradores expresan que su motivación por el trabajo es regular y buena a la vez, seguido por un 4.0% que manifiestan que la motivación en el trabajo es mala.

La regular motivación que se refleja en esta tabla se debe a que los colaboradores de la Facultad no perciben acciones que puedan acrecentar de manera explicativa el nivel de estimulación, como escenario primordial localizamos la comunicación.

Tabla 8

Cuadro resumen de dimensión Calificación por el cargo

valorización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0.0	0.0	0
Malo	1	4.0	4.0	4.0
Regular	18	72.0	72.0	76.0
Bueno	6	24.0	24.0	100.0
Muy bueno	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente Elaboración propia

Interpretación. En la Tabla 8, Se logra observar que el 72.0 % de los colaboradores expresan su calificación por el cargo como regular, mientras que un 24.0% considera que la calificación por el cargo es buena, mientras que el 4.0% la considera como mala.

La calificación regular por el cargo se debe a la poca importancia que se le da al puesto de trabajo, como también la limitada capacidad persuasiva que utiliza la autoridad para conseguir las metas.

Tabla 9

Cuadro resumen de dimensión Orientación hacia el trabajo

valorización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0.0	0.0	0
Malo	3	12.0	12.0	12.0
Regular	13	52.0	52.0	64.0
Bueno	9	36.0	36.0	100.0
Muy bueno	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente Elaboración propia

Interpretación. En la Tabla 9, Se logra observar que el 52.0 % de los colaboradores expresan que la orientación hacia el trabajo es regular, mientras que un 36.0% considera la considera buena, por último, un 12% de colaboradores consideran que la orientación en el trabajo es mala.

La regular orientación hacia el trabajo que se observa se debe a la inadecuada formación con la que cuentan los colaboradores de la facultad y en mal funcionamiento de las fases de trabajo.

Tabla 10

Cuadro resumen de dimensión Disposición jefatural

valorización	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy malo	0	0.0	0.0	0
Malo	7	28.0	28.0	28.0
Regular	14	56.0	56.0	84.0
Bueno	4	16.0	16.0	100.0
Muy bueno	0	0.0	0.0	
Total	25	100.0	100.0	

Fuente Elaboración propia

Interpretación. En la Tabla 10. Se puede observar que el 56.0 % de los colaboradores expresan regularmente su disposición jefatural, seguido por un 16.0% que manifiestan su disposición jefatural, además el 28.0% expresa que la disposición jefatural es mala.

En conclusión, el mayor porcentaje de disposición jefatural en el trabajo es regular en la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación hace mención y busca relacionar el ambiente organizacional y el rendimiento del colaborador administrativo que existe entre los colaboradores de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruz Gallo.

Según los datos obtenidos el 92.0% de los colaboradores, consideran que la implementación del ambiente organizacional es regular en la productividad de los servidores públicos, ya que no mejora de forma eficaz sus condiciones ambientales y no cubre las expectativas del servicio que brindan a la sociedad, además el 8.0% consideran que la implementación del clima organizacional es buena para la productividad de los colaboradores de la Facultad FACEAC

Con características similares Guillén (2018), culmina, entre la raíz de los descubrimientos hallados, la presencia de un trato continuo entre la atmosfera organizativo y el trabajo profesional en los colaboradores administrativos de la compañía particular de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles (PECSA) en Lima durante el año 2017. Siendo consecuencial se experimenta la eficacia de la suposición primordial del estudio y se logra atestiguar que, coexistiendo buen discernimiento del ambiente organizacional, mejor estará el trabajo de los colaboradores administrativos de la entidad.

Neffa (2015), menciona que los escenarios de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden subsanar o acrecentar estos peligros impactando permanentemente en la actualización del lapso de faena, la ordenación y el argumento de la labor, el método de retribución, el resultado del canje científico y tecnológico y la instrucción del manejo de novedosas tecnologías, así mismo en la presencia o no de conectores de precaución de los peligros ocupacionales, el camino a las labores sindicales y de prosperidad brindadas por la compañía a sus colaboradores, el perfil o reglamento jurídico de la correspondencia salarial (es decir su carácter estable o precario) y las alternativas de que los colaboradores integren positivamente en la ubicación de los peligros, expongan mandatos de cautela e intercedan en su cumplimiento y calificación, si coexisten las comisiones paralelas que cautelen los peligros.

El ambiente organizacional es un elemento transcendental que genera capacidad en el espacio profesional presente. Estos actuales tiempos, las organizaciones han destinado sus energías en sus colaboradores para perfeccionar su ambiente organizacional en las entidades y de esta forma, mejorar su productividad laboral. Analizando la actual información prefirió concluir la correlación entre el ambiente organizacional y la productividad, la muestra estuvo determinada por 25 colaboradores de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

En cuanto al ambiente social, la tabla 4 nos muestra que un 56.0% de servidores públicos encuestados aprecian el clima organizacional como regular, seguido de un 24.0 de los encuestados aprecian como bueno, sin embargo, el 20.0% considera malo a la variable independiente.

Rodríguez (2016), con la fabricación del Plan Estratégico se valoró el escenario real de la Unidad Educativa Nazaret de la ciudad de Santo Domingo, en el cual se ha corroborado la inexistencia un espacio laboral apropiado, procedente de un inadecuado trato entre las categorías honoríficas, ausencia de material de aprendizaje, la escasa sensatez y del esmero guiamiento vital, estas cualidades impiden el progreso de la institución en el mercado objetivo al cual se encamina sus energías. El propósito técnico es un instrumento primordial para que todo tipo de empresa u organización logre sus metas formuladas, siendo elemental disponer con habilidades y técnicas de operación que cooperen a perfeccionar sosteniblemente los caracteres que lo soliciten; tomando en atención que las energías deben orientar hacia la oferta de una educación con calidad suministrada de elementos y valores compactos. El estudio FODA ejecutado en base a la interacción de los elementos externos e internos fijos en el Plan Estratégico, certifica el esquema de una sucesión de habilidades que perfeccionaran aspectos afines especialmente con el Ambiente Organizacional de la Unidad Educativa Nazaret de la ciudad de Santo Domingo; aprobando de esta forma que la institución consiga un progreso, fortalezca su direccionamiento estratégico que encuadren las acciones que accedan a la obtención de las metas establecidas en el Plan Estratégico.

Chiavenato (2009), mantiene que la compostura profesional se describe a las circunstancias climáticas de la labor que respalden la energía física, mental y prosperidad del personal. A partir del aspecto de la salud física, el lugar de trabajo forma el área de operación de la higiene laboral y consigue impedir la manifestación, la corporación humana a agentes exteriores como el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación y los equipos de trabajo. De esta manera un espacio profesional sano tiene que tener escenarios ambientales físicas que procedan acertadamente en todos los órganos de los sentidos humanos: la vista, el oído, el tacto, el olfato y el gusto.

En consecuencia, el resultado obtenido respecto al ambiente social es válido como regular ya que los servidores de la institución consideran que la entidad no gestiona actividades para mejorar un ambiente social adecuado, este resultado refleja el bajo grado de compromiso que tiene la institución hacia sus colaboradores, desde tener una buena comunicación hasta trabajar en equipo. En definitiva, la Facultad debe generar un ambiente social valido y adecuado ya que esto influirá en el buen desempeño de sus colaboradores manifestándose en la producción de los objetivos individuales y sociales de la institución.

Por otro lado, tenemos la Tabla 5, nos indica que el 64.0% de los colaboradores expresan que sus expectativas, aptitudes y actitudes son regular, seguido por un 20.0% donde sus expectativas, aptitudes y actitudes son buenas, además el 12.0% manifiesta que las expectativas, aptitudes y actitudes son malas, mientras que el 4.0% de las expectativas, aptitudes y actitudes de los colaboradores son muy malas.

Gómez (2016), las percepciones de un clima organizacional óptimo, parte de las necesidades, aspiraciones y capacidades del talento humano de las organizaciones, de aquella conciencia individual que se construye colectivamente y a través de una serie de procesos que constituyen un entorno favorable, facilitando la creatividad, los sucesos interesantes sanos, el incremento personal y profesional, la premiación al esfuerzo y asigna valor e importancia al personal.

Con base en lo anterior, es pertinente resaltar que el clima organizacional determina en gran medida la percepción del valor de vida de los colaboradores en la entidad, el gusto de sus carencias, los requerimientos propios, profesionales y aquellas garantías donde procuran que las relaciones y las dinámicas al interior de éstas sean efectivas y que generen un sentimiento de bienestar proporcionado por su entorno de trabajo inmediato.

Chiavenato, (2009), La hipótesis de las perspectivas explican lo que los individuos escogen ante un conjunto de opciones, esto se basa en la postulación del individuo ante un trabajo y lo que esperan obtener de ello ya sea recompensas, bonos, remuneraciones y racionamientos, lo que le permita sentirse satisfechos antes ciertos resultados obtenidos.

La posibilidad de obtener un reconocimiento por el desempeño de las actividades realizadas genera una opción adicional que tiene el empleador. La capacidad corporativa no será de un modo inopinado ni dudosa, excepto que esta posea la urgencia de ser planeada y objetiva. Es por eso, las organizaciones poseen la obligación de ejecutar una excesiva ofrenda para fiscalizar las distintas operaciones y faenas. El fiscalizar expresa el tutelar y subsanar estas operaciones y faenas, con el propósito de amparar que las metas logren ser ejecutadas acertadamente, y que los fines planteados sean conseguidos. El fiscalizar se utiliza en los métodos que consientan conseguir los fines planteados, en correspondencia de la labor de los colaboradores que integran la entidad. La habilidad para desenvolverse adecuadamente en una empresa no debe generar una inadecuada percepción de las funciones de los trabajadores.

Como se aprecia que en el resultado obtenido sobre las expectativas, aptitudes y actitudes es válido como regular ya que los colaboradores de la institución consideran que la Facultad no pone en práctica un adecuado plan que cubra las expectativas de sus colaboradores, como su puesto de trabajo guarde relación con su grado académico o la remuneración que percibe sea la adecuada de acuerdo a la productividad realizada. Concluimos que la facultad debe diseñar campañas de información para agrupar este

conjunto de valores que generen expectativas de acuerdo a sus propias necesidades ya que ayudaran en el desempeño laboral y en la productividad de la Facultad.

La Tabla 6, nos indica que del 68.0% de colaboradores consultados expresaron que el comportamiento organizacional de la Facultad es regular, seguido de un 8.0% que declaran que el comportamiento organizacional de la Facultad es bueno, mientras que el 24.0% manifestaron que el comportamiento organizacional de la Facultad es malo.

Tedla (2016), los gerentes de negocios utilizaron una cultura organizacional como la mejor estrategia para mantener la identidad, integridad, rentabilidad y productividad de una empresa

Mantener una cultura organizacional efectiva en la organización es importante para mejorar el rendimiento y la productividad (Eaton y Kilby, 2015).

El propósito del estudio fue explorar estrategias exitosas que en la compañía los gerentes usan para establecer una cultura organizacional efectiva y para mejorar el desempeño en el grupo corporativo.

Los directivos aplicaron una adecuada y correcta cultura organizacional en la empresa la cual los llevo a una mejor rentabilidad y productividad, la aplicación de estas estrategias mejoro el desempeño corporativo.

Chiavenato (2009), describe que el estudio del Proceder Organizacional, que tiene que apertura la misma entidad, por lo que en el interior de la misma se desplegará el PO del colaborador. Además, asevera que los vínculos mutuos de los conjuntos se proveen en la interna de las Organizaciones, puesto que es donde que se localiza la totalidad de los colaboradores comenzando con el más alto grado hasta el colaborador del ultimo vínculo de atribución, aguardando en la organización que la totalidad de los colaboradores realicen contribuciones por lo que se les proporciona motivaciones, premios para que contribuyan crecidamente. De otro lado, los colaboradores realizan estas acciones pensando adquirir incentivos y recompensas. Siendo esta etapa significativa para entender las reciprocidades que suceden en el interior y exterior de la institución”

Por consiguiente, en la Facultad, existe una gestión mal estructurada y sin planificación. La falta del líder y el reconocimiento a los colaboradores, es por lo que existen motivos frecuentes de insatisfacción laboral. En este contexto, resulta necesaria la implementación de un programa de integración y de motivación del personal con la institución, considerando actividades de integración horizontal (trabajador-trabajador; jefe-trabajador) con el propósito de perfeccionar la comunicación y las diplomacias personales. La Facultad debe establecer objetivos, mejorar el ambiente laboral, ofrecer incentivos.

En cuanto a la productividad del personal administrativo de la Facultad, la figura 3, nos muestra que el 76.0 % de los encuestados expresan que han tenido una productividad regular, seguido por el 24.0% que manifiestan que su productividad es buena.

Enciso (2018), finalizando el trabajo de campo se determinó que la misión de la capacidad humana tendría influencia en complacencia laboral de los colaboradores del Banco Internacional del Perú – Tiendas Lima, Zona 4, 2017. La misión de la capacidad humana ha variado radicalmente a lo extenso del tiempo y ahora comienza a razonar la señal pragmática de tener un conjunto de colaboradores idóneos, implicados e comprendidos con los fines de la institución, pero esto se debe también a que el empleado esté satisfecho con su labor, dentro de la misma, de forma que dará lo mejor de sí mismo porque comprende que si la entiende crece él y la empresa. Puesto que se expuso a lo extenso de esta labor, todo lo que se innova adentro de la institución tiene que poseer debe tener una ordenanza, una meta. Se comenta en tal caso de una pauta de servicio humana, encaminado al individuo, en el que su complacencia profesional en cualquier espacio sea lo primordial, obligatoriamente se convierte en estrategias de conservación de la capacidad humana, que ofreciendo constantemente siempre ofrecerán bienes a la entidad.

Chiavenato (2000), concretó a la ejecución, “cómo las operaciones o conductas contemplados en los asalariados que son distinguidos en la obtención de las metas de la institución. En consecuencia, asevera que el mejor desarrollo profesional es la fortificación más notable que caracteriza a una institución. Los resultados de los productos o servicios de un colaborador en un equipo de trabajo mejoran su productividad de manera más eficaz cuanto mejor sea la motivación.

En conclusión, podemos mencionar que los colaboradores validan como regular esta variable porque tanto los atributos, conductas generales y productividad de los trabajadores son las inadecuadas, por lo cual se debe poner mayor énfasis en considerar la posibilidad de la motivación en el trabajo, así mismo brindar una adecuada orientación hacia el trabajo, así como tener disposición por parte de la jefatura en brindar nuevas ideas para mejorar los procesos. Además, es importante potenciar esta variable ya que se debería programar evaluaciones, los cuales servirán para efectuar estrategias y perfeccionar la eficacia en las actividades diarias. Ahora más que nunca, en donde el aprendizaje y el desarrollo están tomando la máxima prioridad. En efecto reconocer nuevas habilidades y formas de aprendizaje ayudara a la Facultad a evolucionar e innovar para el futuro.

Por otro lado, tenemos la Tabla 7, se puede observar que un 48.0 % de los colaboradores expresan que su motivación por el trabajo es regular y a la vez también existe un 48.0% de colaboradores que manifiestan que la motivación en el trabajo es buena, seguido por un 4.0% que manifiestan que la motivación en el trabajo es mala.

Cecilia (2018), en lo que concierne a la extensión de Involucramiento Laboral, los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, observa que se mezcla en su labor con responsabilidad superando las dificultades, con vinculaciones interpersonales propicias y creyendo en el progreso de las técnicas de trabajo.

Chiavenato (2010), expone que el ambiente organizacional está apretadamente vinculada a la estimulación profesional. Asevera que el impedimento de la persona de cumplir obligaciones principales como las de dominio, valoración y autorrealización hace que se desmotive, y por concerniente perturbe el ambiente laboral.

Concluimos que el desequilibrio que existe en la motivación por el trabajo que refleja esta tabla se debe a que los colaboradores de la Facultad no perciben acciones que puedan acrecentar de manera relevante el grado de estimulación. En efecto de esta tabla podemos inferir que la motivación en el trabajo es débil, es así que se debe poner mayor énfasis en considerar la posibilidad de la toma de decisiones de cada colaborador, por lo que conocer las claves, técnicas y acciones para motivar a los colaboradores es fundamental para el buen desarrollo de la Facultad.

En la Tabla 8, se puede observar que el 72.0 % de los colaboradores expresan su calificación por el cargo como regular, mientras que un 24.0% considera que la calificación por el cargo es buena, mientras que el 4.0% la considera como mala.

Chiavenato (2009): el estudio de obligaciones es el esclarecimiento donde realiza el habitante del contrato, y los sapiencias, destrezas y cabidas que solicita hacia desarrollarlo de modo apropiada, se inquieta por las esclarecimientos del compromiso en correspondencia con el individuo que habrá invadir, marcha a modo de examen comparativamente de las requerimientos que el compromiso asigna a la individuo que lo invade, a partir del área pensante, físico, de compromisos y de circunstancias de labor.

La calificación regular por el cargo se debe a la poca importancia que se le da al puesto de trabajo, como también la limitada capacidad persuasiva que utiliza la autoridad para conseguir las metas. La calificación por el cargo se relaciona claramente con la producción y capacidad de la entidad ya que involucran una correspondencia recta con el colaborador que en decisiva es la plataforma para el progreso de toda institución, por lo tanto, en la Facultad debe reinar la equidad en la distribución adecuada de las tareas y trazar metas para contribuir en la mejor productividad.

En la Tabla 9, Se puede observar que el 52.0 % de los colaboradores expresan que la orientación hacia el trabajo es regular, mientras que un 36.0% considera la considera buena, por último, un 12% de colaboradores consideran que la orientación en el trabajo es mala.

Chiavenato, (2000), la Alineación a consecuencias, es expresar de manera eficaz, para alcanzar los resultados deseados por la organización. Cumplir metas es importante para cada área por lo tanto se debe ser eficiente para cumplir con lo dispuesto sobre sus tareas a realizar.

La regular orientación hacia el trabajo que se observa se debe a la inadecuada formación con la que cuentan los colaboradores de la facultad y en mal funcionamiento de las fases de trabajo. Las ocasiones profesionales aparecen agrupadas, todas ellas a la ejecución o el desarrollo de una sucesión de destrezas, sapiencias y labores, por lo que la Facultad debe orientar a sus colaboradores a adoptar las decisiones necesarias para coordinar y prever todas las fases de trabajo.

Por último, la Tabla 10, Se puede observar que el 56.0 % de los colaboradores expresan regularmente su disposición jefatural, seguido por un 16.0% que manifiestan su disposición jefatural, además el 28.0% expresa que la disposición jefatural es mala.

Chiavenato, (2000), cada uno debe tener en cuenta el grado de responsabilidad que maneja en su quehacer diario, esto no solo en nuestro centro de labores sino también en nuestra vida. La Orientación a resultados, es responder de forma eficiente para lograr los resultados esperados por la organización (Chiavenato, 2000, p. 367). Cumplir metas es importante para cada área por lo tanto se debe ser eficiente para cumplir con lo dispuesto sobre sus tareas a realizar.

V. CONCLUSIONES

Luego de la ejecución del trabajo de investigación realizado en los colaboradores de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo determinamos lo siguiente:

En correlación a la meta principal sobre la correlación del ambiente organizacional y productividad del personal administrativo, coexiste una correspondencia continua; positiva moderada; por lo que a manera que se acrecienta la correlación en equivalente dirección, asciende en ambas variables. Igualmente, La significancia, es mayor, determinándose la existencia relacional entre el ambiente organizacional y la productividad laboral en la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Los colaboradores consultados aprecian el clima organizacional, como regular con un 92.0%, seguido por el 8.0% con un buen ambiente organizacional. El clima organizacional es un elemento transcendental para conquistar competencia en el ambiente laboral actual. En los actuales años, las instituciones han apostado sus energías en sus colaboradores para perfeccionar su ambiente organizacional en las entidades y de esa forma, mejorar su productividad laboral. En perspectiva de ello, la actual indagación escogió por establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad. En consecuencia, el resultado obtenido respecto al clima organizacional es válido como habitual ya que los colaboradores de la institución consideran que la entidad no gestiona actividades que vayan en el desarrollo de los objetivos institucionales, siempre se debe recordar que son los individuos las que llevan a la organización a tener victoria o fracaso.

En cuanto a la productividad nos muestra que el 76.0 % de los colaboradores encuestados expresan que regularmente han tenido una productividad favorable, seguido por el 24.0% con una buena. En conclusión, podemos mencionar que los colaboradores validan como regular esta variable porque tanto los atributos, conductas generales y productividad de los trabajadores son las inadecuadas, por lo cual se debe poner mayor énfasis en considerar la posibilidad de la motivación en el trabajo, así mismo brindar una adecuada orientación hacia el trabajo, así como tener disposición por parte de la jefatura en brindar nuevas ideas para mejorar los procesos. Además, es importante potenciar esta variable ya que se debería programar evaluaciones, los cuales servirán para efectuar estrategias y perfeccionar la eficacia en las actividades diarias. Ahora más que nunca, en donde el aprendizaje y el desarrollo están tomando la máxima prioridad. En efecto reconocer nuevas habilidades y formas de aprendizaje ayudara a la Facultad a evolucionar e innovar para el futuro.

VI. RECOMENDACIONES

En vista que, si coexiste correspondencia entre el Ambiente organizacional y la productividad del colaborador administrativo de la facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, existirá la recomendación de tomar en cuenta las necesidades de cada trabajador a fin de continuar teniendo resultados óptimos para la Institución como también para los alumnos que se están formando en la Facultad FACEAC.

Ejecutar continuamente numerosas actividades en la institución que contribuyan al progreso del Ambiente organizacional, a través de un procedimiento integrado de formación sobre el Ambiente Organizacional y efectividad con su Productividad, esta debe ser planteada desde el modelo propuesto bajo las cuatro aristas: la departamentalización, división del trabajo, jerarquía y organización que como podemos apreciar son componentes contenidos en el proceso de gestión.

El director de espacio de Recursos Humanos, el administrador y el Decano, deberán realizar coordinaciones con los profesionales de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para efectuar convenios con diversas entidades públicas y universidades locales, con el fin de brindar charlas y talleres de capacitación, que se encuentran relacionadas con las funciones que desarrollan, a consecuencia de fortificar las sapiencias, las destrezas y las habilidades de los colaboradores de la Facultad, con esto se conseguirá favorecer en la ganancia de las metas institucionales y ofrecer una asistencia efectiva a los beneficiarios.

Plantear un plan de progreso profesional para los colaboradores que desempeñen lo requerido en la meta. Conceder ocasión para ejecutar perfil de carrera de acuerdo a cada profesión colaborando en la productividad de los trabajadores.

Implementar un programa de mejora laboral y fines particulares para los colaboradores permitiéndole conocer nuevas actitudes y aptitudes para desarrollar mejores relaciones entre ellos y el usuario.

REFERENCIAS

- Alaneme, O. &. (2017). *Employee productivity as a function of organizational climate in selected manufacturing firms in the south west, Nigeria.*
- Ávila, Á. V. (2016). *carencia de liderazgo cuando el directivo no le da importancia a las necesidades de trabajadores en su espacio laboral.* Tunja - Boyacá.
- Ávila, Á. V. (2016). *El Clima Organizacional como Factor de Desempeño en la Empresa MELTEC de Oriente Ltda. en el Departamento de Boyacá.* Colombia: limitada.
- Campaña, L. C. (2016). *“El Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa M.C. distribuidores S.A. del canton riobamba, provincia de chimborazo.* Ecuador.
- Cecilia, C. A.-R. (2018). *Análisis del Clima laboral en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Chiclayo.* Chiclayo.
- Enciso, “. M.-W. (2018). *“Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del banco internacional del Perú – interbank, red de tiendas Lima, zona 4, 201.* Lima.
- ESPÍRITU, A. D. (2017). *El Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Amarilis-Huanuco-2015.* Huanuco.
- GÓMEZ, N. A. (2016). *Clima organizacional de la secretaria de desarrollo social.* Manizales.
- GUILLÉN, A. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores administrativos de una empresa de combustibles.* Lima 2017. Lima.
- HERNÁNDEZ, D. Y. (2018). *Diagnóstico del Clima Organizacional del personal docente de tiempo completo de las licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa de la Universidad Veracruzana.* veracruz.
- MERLIN, G. H. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la municipalidad de Huaura, 2017.* Huacho.
- Moncayo, D. F. (2015). *El Clima organizacional dentro de una empresa.* Ecuador.
- Peretto, C. B. (2016). *Evaluación de eficiencia y productividad del sistema bancario. El caso de las entidades bancarias de la república Argentina en la década del 2001-2010.* Argentina.
- RODRÍGUEZ, A. A. (2016). *Plan estratégico y clima organizacional para la unidad educativa Nazaret de las ciudad de Santo Domingo.* Santo Domingo.
- Tedla, T. B. (2016). *The Impact of Organizational Culture on Corporate Performance.* Chicago.

ZAPATA, J. L. (2016). *Relacion entre la cultura organizacional con. Cajamarca: Todos los derechos reservados.*

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional y productividad del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gall

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el Clima organizacional y la productividad del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?</p>	<p>Existe una relación significativa entre el Clima organizacional y la productividad del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el Clima organizacional y la productividad del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.</p>	<p>V.I.: Clima Organizacional</p>	<p>Estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades Psicológicas positivas de los recursos humanos, que se miden, se desarrollan y se administran eficazmente para el mejoramiento del desempeño en el lugar del trabajo.</p>	<p>-Condiciones Ambientales</p> <p>-Ambiente Social</p> <p>-Expectativas, aptitudes y actitudes</p> <p>-Comportamiento Organizacional</p>	<p>Diseño: Investigación correlacional</p> <p>Explicativo – no Experimental</p> <p>Población: 25 trabajadores</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Muestra: 100%, es decir los 25 colaboradores</p>
<p>Problemas Específicas</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Condición Ambiental y la Motivación en el Trabajo del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión Comportamiento Organizacional y la Disposición Jefatural del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre Expectativas, Aptitudes y Actitudes Personales y Orientación hacia el Trabajo del personal administrativo en la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo?</p>		<p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar la relación entre la dimensión Condición Ambiental y la Motivación en el Trabajo del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo</p> <p>2. Identificar la relación entre la dimensión Comportamiento Organizacional y la Disposición Jefatural del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.</p> <p>3. Identificar la relación entre la dimensión Expectativas, Aptitudes y Actitudes Personales y Orientación hacia el Trabajo del personal administrativo de la Facultad FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.</p>				

Instrumento de medición de variable

Cuestionario de Calificación

Periodo de Calificación:

Instrucciones

El propósito de este cuestionario es encontrar áreas de oportunidad que nos permitan mejorar el clima de trabajo en la organización tomando como base la Cultura Organizacional de la Institución. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en tu experiencia de trabajo, por lo tanto, no hay respuesta correcta ni incorrecta. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y marca la respuesta que mejor describa tu opinión, gracias por su colaboración.

Grado de Calificación

1= Definitivamente no. 2 = Probablemente no. 3=Probablemente sí. 4= Definitivamente sí.

FACTORES Y ATRIBUTOS		GRADOS			
		1	2	3	4
A) CONDICIONES AMBIENTALES					
1	Tiene suficiente luz en su trabajo.				
2	Su puesto de trabajo le resulta cómodo.				
3	La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo.				
4	El nivel de ruido es saludable.				
5	Los servicios higiénicos están limpios.				
6	Su computadora funciona a una velocidad adecuada.				
7	Tiene espacio suficiente en su trabajo.				
B) AMBIENTE SOCIAL					
8	Se lleva bien con sus compañeros.				
9	Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando entro en la facultad.				
10	Considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo.				
11	Si dejase la facultad para ir a otra, lo sentirá por sus compañeros.				
12	Trabaja usted en equipo con sus compañeros.				
13	Su jefe le trata bien, con amabilidad.				
14	Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe.				
15	Considera que su jefe es comunicativo.				
16	Considera Usted que su jefe es justo.				
17	Existe buena comunicación de arriba abajo entre jefes y subordinados.				
18	Su jefe o superiores escuchan las opiniones y sugerencias de los empleados.				
C) EXPECTATIVAS, APTITUDES Y ACTITUDES PERSONALES					
19	Su puesto de trabajo está en relación con la experiencia que usted posee				
20	Su puesto de trabajo está en relación con su titulación académica.				
21	Su puesto de trabajo está lo suficientemente valorado.				
22	Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de la facultad.				
23	Considera que su trabajo está bien remunerado.				
D) COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
24	Existen posibilidades de rotación en la facultad.				
25	Su sueldo está acorde con los sueldos que hay en otras facultades				
26	Cree que su sueldo está acorde con la situación económica de la facultad.				
27	Esta usted satisfecho con su trayectoria en la facultad.				
28	Le gusta trabajar en la facultad.				
29	Se siente orgulloso de pertenecer a ella.				
30	Es usted consciente de lo que aporta a la facultad.				
31	La considera un poco como suya, como algo propio.				
32	La formación recibida me ha ayudado a desarrollar nuevas habilidades.				
33	Aplico la formación recibida en mi trabajo diario.				
34	La facultad me da la oportunidad de desarrollarme profesionalmente.				
35	Tengo la oportunidad de tomar la iniciativa de mi propio desarrollo profesional dentro de la facultad.				
36	Puedo acudir a mis superiores para pedir consejo sobre mi carrera profesional.				
37	Puedo acudir a otras fuentes, al margen de mis superiores, para pedir consejo sobre mi carrera profesional.				
38	Las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional y la formación forman parte de la dirección estratégica de la facultad.				
39	Se cuáles son las habilidades clave que voy a necesitar para desempeñar mi labor a mediano plazo.				
40	La estrategia académica y administrativa de la facultad nos es comunicada de forma regular, a través de comunicaciones especiales y de actividades de formación y desarrollo.				

Evaluación de la Productividad

Periodo de Calificación:

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada una de las aseveraciones que se dan a continuación y califique al trabajador colocando un aspa (X) en el **grado** de la escala que mejor describa su productividad. Entendiendo que corresponden a los atributos, conductas generales y productividad de trabajadores; la calificación debe ser **totalmente** imparcial y estar libre de toda influencia a favor o en contra.

Grado de Calificación:

1 = Definitivamente no. 2 = Probablemente no. 3 = Probablemente sí. 4 = Definitivamente sí

FACTORES Y ATRIBUTOS		GRADOS			
		1	2	3	4
A) MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO					
1	Es perseverante en los trabajos que emprende, consigue hacerlos a pesar de los obstáculos.				
2	Se asegura de conseguir resultados, traza metas realizables.				
3	Tiene un alto sentido del tiempo y las limitaciones. Sabe qué y cuanto esperar en cada situación.				
4	Se esfuerza por quedar bien consigo mismo y con los demás en los compromisos de trabajos que asume.				
5	Es dedicado, se preocupa por evaluar el avance y logro de los objetivos.				
6	Se empeña por poner en práctica todo su potencial en el trabajo.				
7	Contagia dinamismo y entusiasmo.				
B) CALIFICACIÓN POR EL CARGO					
8	Conoce ampliamente el trabajo.				
9	Es rápido y acertado en el planteamiento y análisis de situaciones.				
10	Sabe trazar metas y hacer que sus subordinados contribuyan a lograrlas.				
11	Distribuyen adecuadamente las tareas y da información necesaria para realizarlas.				
12	Intuye los problemas y desarrolla planes para actuar frente a eventualidades.				
13	Usa su capacidad persuasiva más que la autoridad para conseguir las metas.				
14	Infunde aprecio y respeto por su capacidad.				
C) ORIENTACIÓN HACIA EL TRABAJO					
15	Se asegura de prever y coordinar todas las fases del trabajo				
16	Establece altos estándares de productividad				
17	Adopta las decisiones necesarias, aunque causen críticas o rechazos.				
18	Estimula y tramite una "actitud positiva" en todo momento.				
19	Es flexible y adaptable a los cambios.				
D) DISPOSICION JEFATURAL					
20	Conoce a los subordinados, sus habilidades y aspiraciones.				
21	Establece altos estándares de productividad.				
22	Sabe motivar al personal.				
23	Sabe elogiar públicamente y criticar en privado.				
E) MADUREZ					
24	Aprenden de la experiencia.				
25	Ayuda a sus subordinados a utilizar todo su potencial.				
26	Tiene confianza en la gente y sabe comunicar su confianza.				
27	Es emocionante, estable y seguro.				
28	Se desempeña eficazmente bajo presión.				
F) INTERACCIÓN					
29	Se relaciona fácilmente con sus superiores, compañeros y subordinados.				
30	Se comunica eficazmente, es claro, conciso y abierto al diálogo.				