



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Ayacucho, 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORES:

Bach. Espinal Huamantínco, Esteban

Bach. Vargas Vilca, Ausberto

ASESOR:

Dr. GONZÁLEZ GONZÁLEZ, Dionicio Godofredo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Desarrollo Organizacional

PERÚ 2018

DEDICATORIA

II

A mi esposa e hija porque gracias a ellos he emprendido esta tarea de seguir desarrollándome en la vida profesional, para mis padres por su incansable apoyo al inicio de mi vida profesional sin la ayuda de ellos no hubiera podido lograr los objetivos trazados a posteriori.

Esteban Espinal Huamantínco

Es justo y necesario después de un trabajo tan laborioso como la culminación del proyecto de investigación, hacer un reconocimiento a toda mi familia en especial a mi esposa Donata y a mis preciados hijos: Mario, Alfredo y Rosana Pilar.

Ausberto Vargas Vilca

AGRADECIMIENTO

Expresar mi agradecimiento a Dios ^{III}
haberme dado la oportunidad de darme una vida saludable, muchas bendiciones y satisfacciones maravillosas, como mi familia que es lo más preciado para mí.

Esteban Espinal Huamantínco

A los maestros de la Universidad César Vallejo. Expresar mis agradecimientos por la motivación y aliento para continuar desarrollándome en la vida personal y profesional.

Ausberto Vargas Vilca

PRESENTACIÓN

VI

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta 2017. Con la intención de conocer el clima organizacional y desempeño laboral existente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Ayacucho 2017.

Presentamos la tesis en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo con la finalidad de obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública .

Esperamos cumplir con los requisitos pre establecidos de aprobación.

Los autores.

Índice

Índice	8
“Índice de Tablas”	8
Índice de Figuras	9
Índice de Anexos	10
RESUMEN	11
ABSTRACT	13
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	21
1.3. Teorías relacionadas al tema	34
1.4. “Formulación del problema”	43
1.5. Justificación del estudio	43
1.6. Hipótesis	45
1.7. Objetivos	46
II. MÉTODO	47
2.1. Diseño de estudio	47
2.2. Variables – Operacionalización	47
2.3. Población y muestra	49
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.5. Métodos de análisis de datos	51
2.6. Aspectos éticos	52
III. RESULTADOS	53
IV. DISCUSIÓN	69
V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS	75
.....	81
.....	82
.....	83
.....	84
.....	85
.....	86

Índice de Tablas

Tabla N° 01: Tabulación de datos según encuestas	53
---	----

Tabla N° 02: Frecuencia del reconocimiento del trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.....	56
Tabla N° 03: Frecuencia de la delegación del trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.....	57
Tabla N° 04: Frecuencia de la comunicación y grado de confianza y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017	58
Tabla N° 05: Frecuencia de la calidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017	59
Tabla N° 06: Frecuencia de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017. 60	
Tabla N° 07: Frecuencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017	62
Tabla N° 08: Prueba de hipótesis específica 1	63
Tabla N° 09: Prueba de hipótesis Especifica 2	64
Tabla N° 10: Prueba de hipótesis Especifica 3	64
Tabla N° 11: Prueba de hipótesis Especifica 4	65
Tabla N° 12: Prueba de hipótesis Especifica 5	66
Tabla N° 13: Prueba de hipótesis general	67
Tabla N° 14: Escala de valoración para la determinación de la relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral	67
Tabla N° 15: Escala de Escala de medición para la determinación de la frecuencia.....	68

Índice de Figuras

Figura N° 01: Nivel de desempeño laboral en relación al reconocimiento del trabajo en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.....	56
Figura N° 02: Nivel de desempeño laboral en relación a la delegación del trabajo en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.....	57
Figura N° 03: Nivel de desempeño laboral en relación a la comunicación y grado de confianza en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.....	58
Figura N° 04: Nivel de desempeño laboral en relación a la calidad de liderazgo en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.....	60

Figura N° 05: Nivel de desempeño laboral en relación a la motivación en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.....61

Figura N° 06: Nivel de desempeño laboral en relación al clima organizacional en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.....62

Índice de Anexos

Anexo N° 01: Matriz de consistencia77

Anexo N° 02: Cuestionario clima organizacional y desempeño laboral81

Anexo N° 03: solicitud de aplicación de instrumentos de la investigación a la UGEL y constancias84

Anexo N° 05: Prueba de confiabilidad: Clima organizacional y desempeño laboral87

Anexo N° 04: Artículo Científico88

RESUMEN

El trabajo de esta investigación que presentamos lleva por título “Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Ayacucho, 2017”. La misma que tiene como objetivo general de determinar en qué medida el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017, en tal virtud se plantea como hipótesis la existencia de una relación positiva entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017, cuyo tipo de investigación es descriptivo correlacional por lo que se procedió a describir las variables de (clima organizacional y el desempeño laboral) y en consecuencia se estableció la relación entre las dos variables, con la finalidad de encontrar alternativas de solución a la problemática que atañe a la institución, donde se aplicó la encuesta y como instrumento un cuestionario que permitió recabar la información de las dos variables en estudio a una muestra de un total de 106 trabajadores la misma que está conformada por el total de trabajadores de todas las áreas, que existen en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, con diferentes niveles de instrucción (profesionales, auxiliares y técnicos) lo que nos permitió llegar a las siguientes conclusiones: los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta manifiestan que la institución nunca y casi nunca brinda reconocimiento de sus logros en el trabajo, ello conlleva a que su desempeño sea bajo. De esta manera se determinó la relación existente entre ambas variables con 0.522 considerada como una relación media positiva. La delegación de trabajo en de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta es regular, esto debido a que no existe capacidad en la toma de decisiones por de los jefes superiores, lo que conlleva a que los trabajadores no tengan motivación en su lugar de trabajo y trayendo consigo un bajo desempeño. De este modo se determinó la relación existente entre ambas variables con 0.484 considerada como una relación media positiva. Asimismo la comunicación y grado de confianza en la institución de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta se encontró deficiente, debido a que la mayoría de los

trabajadores mencionaron que la relación entre empleado empleador son débiles por la falta de confianza entre el jefe y los empleados lo cual permite la disminución del desempeño de los trabajadores de la sede. Esto se demostró debido a que el valor de “r” fue de 0.69 lo que quiere decir que existe un grado de relación positiva media entre ambas variables. La calidad de liderazgo de la institución es regular, esto debido a que a que los jefes superiores no se preocupan por el bienestar de sus trabajadores, asimismo se evidencia la falta de dialogo, lo cual fomenta a que estos no se sientan a gusto en su centro laboral. Esto se evidencia porque el valor de “r” fue 0.610 lo que quiere decir que existe un grado de relación positiva media entre ambas variables. Si bien se sabe que la motivación es una herramienta de vital importancia para el trabajador a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto para el aumento del desempeño, se ha evidenciado que no ha sido así, ya que el 55% de los trabajadores mencionan que sus jefes superiores nunca prestan atenciones a sus trabajadores. De manera general se concluye que ante una deficiente en el clima organizacional disminuye el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta.

Consecuentemente se acepta la H_1 : Existe relación positiva entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017. Ya que se demuestra la relación significativa que existe entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral, toda vez que la significancia bilateral (“p”) que es igual a 0,000, es menor a 0,005. Como segundo resultado se tiene que el valor “Rho” es igual a 0,570, traduciéndose en que existe un grado de relación positivamente media. Y como conclusión final se tiene que a un adecuado Clima Organizacional el desempeño laboral también será alto y viceversa en la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta en el periodo 2017.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral .

ABSTRACT

The work of this investigation that we present has been for title “organizational Clima and labor performance in the Unit of Local Educational Management of Huanta. Ayacucho, 2017”. The same one that he has like realistic general of determining in what measure the Organizational Weather relates with the Labor Performance in the Unit of Local Educational Management of Huanta, 2017, in such virtue he proposes like hypothesis the existence of a positive relation between Organizational Clima and the Labor Performance in the Unit of Local Educational Management of Huanta, 2017, whose type of investigation is descriptive correlacional for what it was proceeded to describe the variables of (organizational weather and the labor performance) and in consequence the relation between the two variables became established, with the aim of finding alternatives of solution toThe problems that pertains to the institution, where the opinion poll was applicable and like instrument a questionnaire that enabled obtaining the information of the two variables under consideration to a sample of 106 workers'total the same one that is shaped by the total of workers of all the areas, that there are in the Unit of Local Educational Management of Huanta, with different levels of educational attainment (professionals, auxiliaries and technicians) what he allowed us to come to the following findings: The workers of the Unit of Local Educational Management of Huanta manifest that the institution never and hardly ever offer recognition of their on-the-job achievements, it entails to that their performance is softly. This way the existing relation between both variables with 0,522 once an average positive relation was regarded as was determined. The delegation of work in of the Unit of Local Educational Management of Huanta is fairly good, this because there is not capacity in the decision making for of the top bosses, what it entails that workers do not have motivation in their worksite to and bringing an underperformance along. In this way the existing relation between both variables with 0,484 once an average positive relation was regarded as was determined. In like manner communication and reliable degree in the institution of the Unit of Local Educational Management of Huanta found itself deficient, because most of the workers mentioned than the

relation between employing employee are weak for the lack of trust between the boss and the employees which enables the decrease of the performance of the workers of the seat. This demonstrated itself because the value of r was of 0,69 what means that there is a degree of positive average relation between both variables. The quality of leadership of the institution is fairly good, this because to that the top bosses do not worry about the well-being of their workers, in like manner it becomes evident there is her not enough of dialog, which promotes to that these do not feel comfortable in their labor center. This becomes evident because the value of r was 0,610 what means that there is a degree of positive average relation between both variables. Even though one knows that motivation is a vitally important tool for the worker at the time of developing any activity, and therefore for the increase of the performance, it has been evidenced that it has not been that way, since 55 % of workers mention that your top bosses never pay attention to their workers. In a general way one comes to an end that in front of one deficient in the organizational weather he decreases the performance of the workers of the Unit of Local Educational Management of Huanta.

The H1 logically is accepted: There is positive relation between Organizational Clima and the Labor Performance in the Unit of Local Educational Management of Huanta, 2017. Since the significant relation that exists between the variable Weather Organizational and Labor Performance are demonstrated, every time that the bilateral significance (p) that is equal to 0.000, is minor to 0.005. As worked out second has that the value Rho is equal to 0.570, translating in which there is a degree of definitively half a relation. And as final conclusion is known that to an adequate Organizational Weather the labor performance will be also high and vice versa in the Unit of Gestión Educativa Local Huanta in the period 2017.

Key words: Organizational Weather, Labor Performance.

I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de tesis tiene por finalidad determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Para la obtención de los resultados de la investigación de la presente tesis se prosiguió de una manera muy rigurosa y el orden estructural de la investigación, “que comprende cuatro capítulos.

En el capítulo I, se plantea “todo lo concerniente al problema de investigación planteado y se brinda un panorama general del trabajo de tesis; planteando el problema de investigación, describiendo y formulando el problema general y los problemas específicos de la investigación; tanto del objetivo general y los objetivos específicos, entre otros aspectos que refieren al trabajo de investigación .

En el capítulo II, se formula todo sobre la fundamentación teórica, teniendo en cuenta los antecedentes de la investigación internacional, nacional regional y local, las bases teóricas y el marco conceptual del trabajo de investigación.

El capítulo III, está referido a la metodología de la investigación. En este capítulo se fundamenta la descripción de la hipótesis de investigación, el tipo de investigación, diseño de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, la operacionalización de las variables y la población de estudio de la investigación. De tal manera que se brinda una idea clara sobre el trabajo de tesis que se realizó para arribar a los resultados finales de la investigación.

En el capítulo IV, se presentan la obtención de los resultados de las encuestas a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, donde se aplicará el presente trabajo de investigación. Del mismo modo la discusión a la cual se arribará en función al planteamiento hecho sobre los objetivos de la investigación.

En la parte final del presente trabajo de investigación se presentan las conclusiones a la que se arriban sobre el presente trabajo de investigación, las sugerencias y las referencias bibliográficas revisadas y los anexos.

Para finalizar y por lo expuesto debemos manifestar nuestro deseo de contribuir con este estudio a la reflexión de directivos, funcionarios y a la gestión de la

institución en general, acerca de la importancia de la conducción y buen funcionamiento de nuestras instituciones, además de poner en marcha estrategias de mejora en la gestión y de manera preponderante la mejora del clima organizacional en la sede institucional donde se desarrolló el presente trabajo de investigación.

1.1. Realidad problemática

Hoy por hoy a nivel mundial el contexto es cada vez más competitivo y voraz, toda vez que el éxito de las organizaciones e instituciones van a depender en gran medida de un adecuado clima organizacional, sumándose a ello las capacidades, destrezas y el talento humano. El clima organizacional es un aspecto laboral que tiene especial importancia, sin embargo ha sido considerado contrariamente y como algo secundario. En la actualidad existen muchas organizaciones funcionando con el enfoque tradicional, la misma que se basa en la mayor cantidad de reglas pre establecidas durante el desarrollo laboral donde se pone en manifiesto la burocracia. Sin embargo, cada vez más este enfoque viene dando un giro a global y de tal manera tiene su repercusión a nivel nacional, regional y local, la misma que viene tomando mayor énfasis sobre el clima organizacional porque repercute en el desempeño laboral, ya que tiene una relación directa lo permite libertad en la toma de decisiones de los trabajadores de las instituciones u organizaciones, es por ello se han desarrollado muchas estrategias para poder generar un adecuado clima organizacional que permita a los trabajadores desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales a favor de la institución donde labora.

Se sabe que, el concepto de clima organizacional apareció en el mundo académico y profesional hacia los finales de los años 60, siendo Richard Beckhard su principal impulsor. Para este autor el proceso de desarrollo organizacional fue un proceso planificado de cambio en una organización como un todo, que fue conducido por los directivos superiores con el fin de mejorar la efectividad y la salud de la organización, a través de intervenciones en los procesos organizacionales basados en las ciencias del comportamiento (Grieves, 2003).

En la década de los años 30 se registra un gran interés por la investigación en torno a la satisfacción en el trabajo, el cual alcanzó probablemente su punto máximo en los años 60. A partir de los años 80 este tema empezó a situarse más con respecto a sus relaciones con la calidad de vida en el trabajo, en las relaciones entre éste y la familia, con una preocupación creciente por el desarrollo personal

del individuo, en un contexto de educación a lo largo de la vida. (Vega, 2010)

El Great Place to Work inicia operaciones en el Perú el 17 de julio del 2002 y publica la primera lista de las Mejores empresas en enero del 2003 en el diario el Comercio. En los doce años de actividades en el Perú, Great Place to Work es el principal referente en lo que a excelencia en ambiente laboral se refiere. Dentro de los servicios que ofrece tiene la consultoría, capacitación y entrenamiento relacionados a la creación de un gran lugar para trabajar utilizando al clima organizacional y la satisfacción laboral como bases. (Great, 2013)

Asimismo, en la parte local, se cuenta con diversos estudios, artículos y tesis que muestran la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral, explicando lo siguiente: el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización, por otra parte el clima organizacional influye positivamente en la satisfacción del personal; por lo que se puede ver en el trabajo de Incidencia de la cultura y clima organizacional en la efectividad de la dirección de personal en el hospital de apoyo de Huanta - Daniel Alcides Carrión. Solier, Cisneros, en su tesis Incidencia de la cultura y clima organizacional en la efectividad de la dirección de personal en el Hospital de Apoyo de Huanta (2014) concluye que la satisfacción de los trabajadores, se debe en gran medida a los factores del clima organizacional. De esta manera la percepción del clima y la satisfacción laboral es la misma en los trabajadores que tienen pocos años de antigüedad y los que tienen varios años de antigüedad en la institución. Éste panorama, nos muestra que es conveniente analizar cómo se manifiesta el clima organizacional y la satisfacción laboral en el hospital de apoyo de Daniel Alcides Carrión de Huanta, ante tal situación el comportamiento de un trabajador de la entidad no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino más bien depende de la percepción que tenga el trabajador de la institución sobre estos factores observados. A su vez, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la institución. De ahí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales de los trabajadores y las características de la organización.

Con respecto al clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local

de Huanta, provincia de Huanta región Ayacucho, se observó que los ambientes donde desarrollan sus actividades laborales no son pertinentes. Por tanto la notoriedad de los factores existentes para la generación de un adecuado clima organizacional es limitada y casi nada contribuye al buen desarrollo de quienes laboran en la entidad, la misma que permite brindar un mejor servicio al público usuario que es principalmente el sector educación, y en consecuencia existen factores limitantes las mismas que son:

Primero: La infraestructura institucional cuenta con espacios laborales reducidos y no son los adecuados y por lo tanto no permiten generar un buen ambiente laboral con respecto a los trabajadores de esta sede institucional hay hacinamiento. Las instalaciones de redes eléctricas e internet no son apropiadas existen muchas deficiencias, asimismo el frío en los ambientes es notorio en toda su dimensión por el tipo de piso, por lo que no generan un ambiente adecuado no hay servicios higiénicos suficientes tanto para los trabajadores como para el público usuario.

Segundo: La comunicación interpersonal de los trabajadores de esta sede institucional no tiene fluidez, porque su estructura orgánica es vertical consecuentemente la comunicación también es vertical generándose una cadena de mando vertical y además los ambientes de la Dirección de Gestión pedagógica se encuentran en otro local, la dirección general, la administración y el área de gestión institucional en otro local. Por tanto este proceso limita el intercambio comunicativo entre los trabajadores y las jefaturas de la institución

Tercero: La toma de decisiones por parte de quienes laboran en la sede institucional es limitada, porque la decisión es vertical viene desde la dirección por lo tanto no tienen autonomía propia.

Cuarto: Con respecto al tema motivacional de los trabajadores de la sede institucional es mínima, pero hay medios para generar la motivación, como los estímulos por el cumplimiento de las metas, considerándose esto como productividad laboral, reconocimientos personales, condecoraciones entre otros.

Consecuentemente, la producción laboral, la eficacia y la eficiencia de quienes laboran en esta sede institucional no es lo adecuado, por los factores existentes

mencionados líneas arriba por lo que en se puede ver reflejado en el desempeño laboral y la gestión institucional, que no cumple con las perspectivas que espera la población usuaria en este caso del sector educación.

El clima laboral tiene relación directa con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. A pesar de todo ello, todavía no se le da la importancia correspondiente a esta problemática existente, puesto que la relevancia va a depender de una apropiada gestación organizacional que se dará en la institución. Vale decir que se debe dar las condiciones necesarias a quienes laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, para superar esta problemática existente, puesto que es un factor determinante en el clima organizacional en una institución pública o privada. Puesto que ello determinará el desempeño laboral del personal que labora en la sede institucional y esto a la vez se verá reflejada en la gestión de la entidad rectora de la educación de la provincia de Huanta.

El espacio donde se desarrolló el presente trabajo de investigación es en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Cabe manifestar que los factores infraestructurales y los espacios con los que cuenta la sede institucional, no son tan adecuadas para un buen desarrollo laboral de los trabajadores de la sede institucional, por las limitantes y condiciones del entorno donde desarrollan sus actividades laborales.

Del mismo modo, podemos afirmar que el trabajador debe ser reconocido y valorado como un ser íntegro y no como ente sin ser tomado en cuenta dentro de la institución. Vale decir, que el ser humano debe ser atendido necesariamente para desarrollar una labor con pertinencia, en la sede institucional.

En los párrafos anteriores se ha podido notar, que en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, hay deficiencias en el clima organizacional, la misma que no permite desarrollar adecuadamente un buen crecimiento laboral. Del mismo modo los espacios donde realizan sus labores los trabajadores, no es lo más adecuado. Por lo mismo que a partir de ello se puede llegar a la siguiente conclusión que es la existencia de un inadecuado ambiente para realizar las labores no les permiten desarrollar un buen trabajo en esta sede institucional.

Generando que el desempeño de los trabajadores de la sede institucional no sea lo mejor y adecuado. Generando de esta manera que la gestión administrativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, no pueda avanzar y en consecuencia la administración educativa quede mal, es decir, todos los ciudadanos que trabajan bajo la jurisdicción de esta sede institucional tendrían un perjuicio administrativo.

1.2. Trabajos previos

Para desarrollar el presente trabajo de tesis se buscaron antecedentes en la biblioteca de la universidad y páginas Web, a nivel internacional, nacional, regional y local. De algunos de ellos por guardar relación con las variables de estudio se ha considerado los siguientes antecedentes:

Antecedentes Internacionales.

Rodríguez, Paz, Lizana y Cornejo (2011) en su tesis titulada "Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena Universidad Andrés Bello, Santiago de Chile, (para optar tesis de post grado) con el objetivo de Identificar la relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de una organización pública chilena. El método de investigación que se empleó fue el método cuantitativo. El diseño de estudio fue no experimental, transversal y correlacional, haciendo uso de los instrumentos del cuestionario a una población de 96 trabajadores de un organismo público de la Región del Maule. Y los resultados son la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, presentando una relación positiva y una asociación de un 41.3% ($r = 0.413$; $p < 0.05$). Considerando las dimensiones de satisfacción laboral, todas éstas obtuvieron una correlación significativa y positiva con el clima general ($p < 0.05$). La dimensión que resultó más asociada al clima organizacional general es Tarea en el Trabajo Actual ($r=0.477$), luego siguen Supervisión ($r=0.452$), Compañeros de Trabajo ($r=0.402$), Oportunidades de Ascenso ($r=0.344$) y Sueldo ($r=0.303$), arribano a la siguiente conclusión, se debe señalar que este estudio podría ser un aporte, en el sentido de incluir otras dimensiones del

desempeño además de la productividad, logrando establecer un efecto diferenciador en cuanto a los aspectos del desempeño que se pueden predecir ya sea por el clima organizacional o por la satisfacción laboral.

Venutolo, (2009) en su tesis titulada Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires argentina. Universidad Politécnica de Valencia (para optar tesis de post grado) con el objetivo de determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes del sector de transporte vertical en Buenos Aires. El método de “investigación que se empleó fue exploratorio, descriptivo y el diseño de investigación de estudio fue correlacional haciendo uso de los instrumentos de la encuesta y la observación y la población fue de 338 trabajadores de las Pymes del sector de transporte vertical de la Ciudad de Buenos Aires. Y los resultados son la percepción de los trabajadores hacia el clima laboral medida en la escala de Likert determinó una actitud desfavorable hacia el clima laboral ($10,816 < \text{actitud desfavorable} = 12,139 < 16,224$). El 71.30% de los encuestados señaló que la baja productividad es el tipo de productividad más representativo en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical, arribano a la siguiente conclusión, el clima laboral insatisfactorio es el tipo de clima predominante en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical en la ciudad de Buenos Aires. La baja productividad representa el tipo de productividad más representativo en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical. El clima laboral y la productividad están relacionadas en las Pymes de servicios de mantenimiento de transporte vertical, La relación de estas dos variables en este contexto fue establecida mediante una prueba estadística, la Chi cuadrada calculada ($x^2 = 134.45$) es mayor a la Chi cuadrada tabulada (9.488) con un nivel de confianza de 0.05 y 4 grados de libertad.

Silva, (2012) en su tesis titulada “La orientación laboral en unidades educativas de educación básica: clima organizacional”. Universidad de Zulia, Maracaibo Venezuela (para optar tesis de post grado) con el objetivo de analizar el clima organizacional de la Unidad Educativa Marco Fabio Quintiliano. El método de investigación que se empleó fue, descriptivo y el diseño de investigación de

estudio fue correlacional, haciendo uso de los instrumentos el cuestionario simple elaborado de acuerdo a la teoría de Likert y la población está determinada por el total de 38 docentes que conforman el capital humano de la Unidad Educativa Marco Fabio Quintiliano. Y los resultados la mayoría de los docentes (84%) son del sexo femenino. El 50% están en edades comprendidas entre los 30 y los 40 años y, el 47% entre los 20 y los 30 años. El 97% de los sujetos se ubican en la etapa de la Adulthood Temprana o adulto Joven, arribando a la siguiente conclusión, se identificaron que las características del clima organizacional de la U.E. Marco Fabio Quintiliano: estructura, responsabilidad, riesgo, entusiasmo y apoyo, se encuentran en un nivel alto; debido a que los docentes tienen definido los niveles jerárquicos, conocen el organigrama, trabajan en equipo en cuanto al logro de los objetivos organizacionales, realizan sus funciones sin que el jefe inmediato ordene lo que tienen que hacer, asumen riesgos, tienen la libertad de poder hacer su trabajo en la forma que crean más conveniente. Se determinó que la Motivación es el factor que más influye en el clima organizacional de la U.E. Marco Fabio Quintiliano, debido a que los docentes están estimulados para realizar su trabajo lo mejor posible y muestran interés al realizar actividades en la institución. Por otra parte, los factores: estrés laboral y satisfacción se observan en un nivel bajo, lo que determina que existe una sensación de incapacidad para asumir algunos retos que puedan presentarse, una actitud de pasividad y de indolencia; y que los docentes no se sienten satisfechos con la remuneración que están percibiendo, manifiestan que están recibiendo un salario no acorde con el trabajo que están realizando y la remuneración no les permite satisfacer todas tus necesidades básicas, aunque están conscientes que el director de la institución muestra interés por el alcance de la satisfacción laboral de su personal. En relación al tipo de clima organizacional se determinó que existe en la institución educativa un clima de tipo Participativo Consultivo, sobre la base de que existe participación de los docentes en el proceso de la toma de decisiones y la comunicación es de tipo descendente.

López, (2010) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses” Universidad

de Playa Ancha, Valparaíso Chile (para optar tesis de post grado) con el objetivo de evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses para proveer información que permita develar el nivel de satisfacción laboral de los profesores. El método de investigación que se empleó fue, exploratorio-descriptivo - transversal y el diseño de investigación de estudio fue correlacional, haciendo uso de los instrumentos la encuesta elaborada y la población está determinada por el total de 80 profesores de la institución. Y los resultados a la que arribo fue que el ambiente y clima laboral de la organización reflejaron un alto nivel de desaprobación por el ambiente y clima interno de parte de los profesores del establecimiento, lo que deja en claro que no existe un ambiente y clima de trabajo adecuado para los profesores. Con respecto al compromiso y alineamiento con la institución las respuestas reflejaron un bajo nivel de cercanía de los profesores con la institución educativa. Las respuestas reflejan que los profesores tienen opiniones y actitudes negativas de la institución, las que no ayudan a construir y generar un ambiente propicio para trabajar, de esta manera arribaron a la siguiente conclusión, se identificaron que el Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc. La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho en su puesto de trabajo, así será su entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios o tareas que se desarrollan en ese lugar. A la vista de los resultados, parece lógico concluir que efectivamente existe una relación directa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Esta relación aparece presente en los ítems interrelacionados entre estas dimensiones, es decir, la satisfacción laboral de los profesores está presente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una construcción también positiva o adecuada.

Carballo, Romeo y Ávalos, (2010) en su tesis titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de

la salud en tabasco, México” universidad de Juárez Autónoma de Tabasco México (para optar tesis de post grado) con el objetivo de conocer la percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal operativo federal del programa Caravanas de la Salud. El método de investigación que se empleó fue, un estudio observacional, prospectivo de corte transversal y el diseño de investigación de estudio fue correlacional, haciendo uso de los instrumentos fue el cuestionario de escala de Clima Organizacional (EDCO) y la población está determinada por 97 trabajadores activos en el Programa Caravanas de la Salud. Y los resultados a la que arribo fue que el Perfil sociodemográfico del personal operativo con la información recabada del censo del personal operativo federal adscrito al Programa Caravanas de la Salud, se determinó que la mayor parte de la plantilla laboral (90%) está conformada por médicos, enfermeras y promotores y la minoría (10%) lo conformaron los odontólogos, de esta manera arribaron a la siguiente conclusión, se identificaron que las dimensiones del clima organizacional con mayor puntuación en el estudio fueron: retribución, relaciones interpersonales, estilo de dirección, valores colectivos y sentido de pertenencia generando un clima organizacional favorable. En general, se confirmó la existencia de un buen ambiente de trabajo establecido básicamente en la confianza en el personal y buen trato por parte del personal gerencial, logrando relaciones interpersonales óptimas, que se espera mejoren la rentabilidad del programa. En contraparte, se percibió una parcial insatisfacción laboral, relacionadas primordialmente por las condiciones de trabajo, infraestructura y equipamiento que impiden al personal desarrollar sus destrezas y conocimientos por insuficiencia en los insumos para la ejecución y optimización de los procesos.

Antecedentes nacionales.

Soto, (2013) en su tesis de investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli - Huancavelica periodo 2012" (tesis de pre grado) en la Universidad Nacional de Huancavelica con el objetivo de determinar cómo se relaciona el Clima Organizacional con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Yauli – Huancavelica en el periodo 2012. El método

de investigación que se empleó fue el método Correlacional donde se estudió la relación entre las variables de investigación y la muestra abarcó a los 54 trabajadores administrativos de dicha municipalidad, el nivel de la investigación es Descriptivo – Correlacional, haciendo uso de los instrumentos de observación, análisis bibliográfico y documental y la encuesta, los resultados muestran que en general entre las dos variables en estudio existe una asociación general del 67,7% que lo tipificamos como una relación o asociación alta, es decir los niveles altos del Clima Organizacional se relaciona con los niveles medios del Desempeño Laboral y viceversa. Arribando a la siguiente conclusión donde se determina que el clima organizacional se relaciona de forma directa con el desempeño laboral, la prueba de independencia Chi Cuadrado tiene asociado un contraste de significancia de $\text{Sig.}=0,00$, asimismo se determinó que la intensidad de la relación entre las variables es de 67,7% que dentro del dominio probabilístico es alta. Asimismo se ha determinado que el nivel regular prevalece en cuanto al Clima Organizacional con un 55,6% y que en cuanto al desempeño laboral también el nivel medio prevalece con un 55,6% de los casos.

Falcón, (2017) en su tesis de investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, 2017”. (tesis pre grado) desarrollado en la Universidad Continental con el objetivo de conocer cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en dicha institución, haciendo uso del método descriptivo, método inductivo – deductivo y el método analítico – sintético, cuya muestra fue el personal de la de la sede institucional con una cantidad de 20 colaboradores y el nivel de investigación es correlación simple y el instrumento fue un cuestionario estructurado, lo que permitió arribar a los siguientes resultados obtenidos donde se muestra que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.955179129, lo que evidencia que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de la sede institucional, asimismo el coeficiente de determinación es 0.912367169 el cual se aproxima a la unidad lo que reafirma la hipótesis general. Arribando a la siguiente conclusión donde se determina que en el trabajo de investigación,

se demostró que, si existe una relación positiva entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de la DRTPE, con un resultado de correlación de 0.933972157, por ello se puede afirmar que a medida que crezca una de las variables, sucederá lo mismo con la otra variable de forma progresiva. También se concluyó que la relación entre la dimensión autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de la DRTPE, es de 0.96312042, por ello se evidencia que existe una relación positiva, es decir que a medida que los colaboradores puedan ser más autónomos en sus decisiones su desempeño laboral será más idóneo. Con esto se demostró que la relación entre la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral de la DRTPE es de 0.970474759, lo que demuestra que existe una relación positiva, por ende, si el colaborador tiene un alto grado de motivación y compromiso con la organización los índices de desempeño laboral serán positivos.

Falcón, Bravo y Saavedra, (2015) en su tesis de investigación titulada “Influencia del clima organizacional de la municipalidad distrital de la victoria en el desempeño laboral de sus obreros” 2015 tesis pre grado) desarrollado en la Universidad Señor de Sipan, con el objetivo de determinar la influencia del clima organizacional dicha institución municipal para el ver el desempeño laboral de sus obreros, haciendo uso del método cuantitativo cuya muestra fue el personal de la de la sede institucional con una cantidad de 20 colaboradores y el nivel de investigación es correlación simple y el instrumento fue un cuestionario tipo Escala de Likert con 28 frases lo que permitió arribar a los siguientes resultados obtenidos donde se muestra que en la dimensión estructura organizacional, los obreros están de acuerdo con la importancia del Manual de Organización y), para la dimensión motivación, el 31,6% considera que los programas internos que han recibido por parte de la municipalidad fueron malos. Sin embargo creen que sería importante recibir estos programas de realización personal Funciones en un 37,9%, pero sobre el Reglamento de Organización y Funciones lo consideran poco importante con un 36,8%. En cuanto a las Políticas de Normas y Convivencia, el 42,1% está de acuerdo con la justicia de las mismas, reflejando lo dicho por Maturana (2009 con mayor frecuencia y mejores contenidos, con un 52,6%. Arribando a la siguiente

conclusión donde se determina que existe un regular grado de influencia por parte del clima organizacional, hacia el desempeño laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de La Victoria, existe una alta relación entre el regular nivel de motivación por parte de los jefes hacia los trabajadores, con la ausencia de las capacitaciones que estos reciben. Además existe una positiva relación entre el alto rendimiento laboral y la alta identidad institucional por parte de los obreros de la institución.

Solano, (2017) en su tesis de investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017”. Universidad César Vallejo de Trujillo (tesis pos grado) tuvo por objetivo determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la sede institucional, haciendo uso del método descriptivo correlacional. cuya muestra estuvo representada por la misma cantidad población, es decir por los 20 trabajadores de la sede y el nivel de investigación es correlación simple y el instrumento la técnica la encuesta teniendo como instrumento un cuestionario lo que permitió arribar a los siguientes resultados obtenidos en cuanto al Clima organizacional en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, se evidencio deficiencias en la estructura, comportamiento organizacional y relaciones interpersonales presentados en dicha gerencia, con respecto al nivel de desempeño laboral de los trabajadores, se conoció que los colaboradores no siguen con las especificaciones brindadas por el jefe inmediato sin ningún cuestionamiento, y en muchos casos el colaborador no tiene actitud positiva hacia el desarrollo de su trabajo, y la falta de capacidad para dar solución a un problema existente. Arribando a la siguiente conclusión donde se determina que el clima organización suscitado en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, es inadecuada un 50%, es decir para 10 colaboradores, debido al incumplimiento de las funciones, por la falta de responsabilidad en cuanto al tiempo oportuno de las funciones efectuadas. El desempeño laboral mantiene un nivel regular, debido a la capacidad de análisis de los colaboradores, además a las actitudes, el personal se muestra empático con las recomendaciones que el jefe realiza. Se evidencio una relación significativa entre el clima organizacional y el

desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, por consiguiente, se demostró la existencia de una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_s < 0,05$ es decir “0,000; así mismo se observa que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675. Dichos resultados son provenientes de un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución.

Gallegos, (2016) en su tesis de investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa, 2016” Universidad Nacional de San Agustín (tesis pre grado) tuvo por objetivo de establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores adscritos a la Gerencia Administrativa de Arequipa del Ministerio Público, haciendo uso del método inductivo y el tipo de investigación explicativo. cuya muestra estuvo representada por 60 trabajadores de Ministerio Publico Gerencia Administrativa de Arequipa y el nivel de investigación es correlación y el instrumento la encuesta teniendo como instrumento un cuestionario lo que permitió arribar a los siguientes resultados obtenidos existe relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, lo cual quedo demostrado con el 93.3% de los servidores que manifiestan que el clima organizacional es promedio a su vez tienen un muy buen desempeño laboral. Al revisar el valor se observa que este es de 0.001, es decir es menor a 0.05, lo cual significa que existe relación entre ambas variables. Esto comprueba la hipótesis, siendo factible elaborar una propuesta de mejora del clima organizacional. Se determinó que de acuerdo a la percepción de los servidores que el Clima Organizacional en Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa se encuentra en un nivel promedio, lo cual es positivo para la institución. En base a la evaluación de 180 grados, donde los jefes evaluaron a sus subordinados, indicó que el 58.30% del personal en Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa se encuentra con un desempeño laboral muy bueno, el 20% con un nivel bueno, el 20% con un nivel excelente y el 1.7% con un desempeño

regular. La relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, se observa que existe relación con los indicadores conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, iniciativa, colaboración y resolución de problemas, al ser el p valor o nivel de significancia inferior a 0.05 (5%).

Antecedente local

Solier, Cisneros (2014) en su tesis de investigación titulada "Incidencia de la cultura y clima organizacional en la efectividad de la dirección de personal en el hospital de apoyo de Huanta Daniel Alcides Carrión 2014" Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga (tesis pre grado) tuvo por objetivo de analizar los elementos de la Cultura y Clima Organizacional en la efectividad de la Dirección de personal en el Hospital de Apoyo de Huanta "Daniel Alcides Carrión", haciendo uso del método descriptivo, cuantitativo, cualitativa, inductivo, deductivo, análisis, síntesis y el tipo de investigación descriptivo, correlacional y explicativo cuya muestra estuvo representada por 144 trabajadores que laboran en el Hospital de Apoyo "Daniel Alcides Carrión" de Huanta y el nivel de investigación es descriptivo, correlacional y explicativo y el instrumento la encuesta lo que permitió arribar a los siguientes resultados obtenidos existe relación entre cultura y clima organizacional en la efectividad de la Dirección de personal en el Hospital de Apoyo de Huanta "Daniel Alcides Carrión", para validar si las características observadas presentan características de homogeneidad y discriminación suficientemente consistentes, se sometió el instrumento al esquema moderno del concepto de validez que observa la evidencia de unicidad; esto es, la propiedad de una prueba de medir únicamente un constructo (unicidad de la prueba medible). Optamos por seguir el criterio siguiente: Si el Alpha de Cronbach fuere mayor que 0,9, el instrumento de medición es excelente, • En el intervalo 0,8-0,9, el instrumento es bueno, • Entre 0,7-0,8 el instrumento es aceptable, En el intervalo 0,6-0,7 el instrumento es débil, Entre 0,5-0,6 el instrumento es pobre, y si es menor que 0,5, no es aceptable. Hallando con el software SPSS el resultado siguiente: Alfa de Cronbach 9,61 N de elementos 36 Que nos llevó a decidir que el instrumento utilizado es excelente lo cual nos permite concluir que

el indicador de la variable que consideramos dependiente "la información emitida por los niveles jerárquicos superiores llega oportunamente a todas las áreas de la institución" está asociado con alta significancia estadística ($\alpha = 0.01$).

Jeri, Dextre (2016) en su tesis de investigación titulada "Maximizar el clima organizacional aplicando el endomarketing en la universidad de Ayacucho Federico Froebel" periodo - 2016" Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas de Lima (tesis Pos grado) tuvo por objetivo de Maximizar el clima laboral a un 70% para la universidad de Ayacucho Federico Froebel utilizando el endomarketing, haciendo uso del método cualitativo y factible y el tipo de investigación bibliográfica cuya muestra estuvo representada por totalidad de los trabajadores y de colaboradores que hay en la UDAFF, se ha planificado poder aplicar las dos encuestas al 100% de los trabajadores y de esta manera poder obtener información de todos los niveles jerárquicos (directivos, administrativos, docentes - administrativos y operativos) de la UDAFF. En lo que se refiera al Focus Group se consideró a jóvenes de 16 a 22 años que estén estudiando en la Universidad de Ayacucho Federico Froebel y el nivel de investigación es descriptivo y el instrumento la encuestas y dos focus Group lo que permitió arribar a los siguientes resultados obtenidos la descripción sobre "Maximizar el clima organizacional aplicando el endomarketing en la universidad de Ayacucho Federico Froebel" periodo - 2016". Ante estos resultados se puede interpretar que si bien es cierto la mayoría de los colaboradores sienten que sus opiniones son escuchadas y saben que son piezas importantes para la organización esto se ve minimizado con la percepción negativa que tiene cada uno sobre las labores que hacen sus compañeros de trabajo y sobre el hecho que no consideran importante mantener las buenas relaciones interpersonales. Teniendo como consigna que toda organización es un sistema, se concluye que no hay una fuerza común que guie al logro de los objetivos como un equipo de trabajo. En relación a las dos últimas preguntas que Gallup los agrupa en el factor "crecimiento" se obtuvo que un notable 47.6% percibe que no realizan un seguimiento de las actividades que hacen y si estos han obtenido algún avance. Así mismo un 33.3% considera

que no ha tenido la oportunidad de progresar o seguir aprendiendo en el trabajo. Cabe resaltar que estos resultados nos dan información que la universidad no cuenta con políticas de promoción y desarrollo profesional. Para sintetizar se elaboró una última pregunta, que se aplicó dentro de las preguntas de Gallup y se obtuvo como resultado que el 81% del personal administrativo considera que la universidad no planifica acciones para mantener o propiciar un buen clima laboral. En la 2da encuesta que mide los tipos de motivación, se pudo contrastar que el componente que mide “ambiente laboral” con un 19% desfavorable en lo que refiere al ambiente de trabajo y un 71% favorable en lo que refiere a la relación con el jefe inmediato son porcentajes que respaldan los resultados encontrados de forma más directa en el factor de “trabajo en equipo” de Gallup, mientras que el 2do componente que mide “seguridad” los colaboradores indicando insatisfacción (24%) en lo que se refiere tener recursos y materiales en condiciones adecuadas esta insatisfacción también se pudo corroborar en la encuesta de Gallup cuando se encontró resultados negativos en el factor “necesidades básicas”, por otro lado el componente “aspiraciones personales” tiene dos valores negativos que hacen referencia a un 19% que considera que la universidad no le da oportunidad de desarrollarse profesionalmente y un 33% que considera malo los ascensos laborales que otorga la UDAFF estos valores negativos también se pueden ver reflejados en el factor “crecimiento” y “apoyo de gerencia” de Gallup, que también nos dice que existe deficiencia en el perfil de puesto y en el seguimiento continuo al personal. En lo que refiere a los factores “compensaciones” y “salarios” se observó que un 24% que considera que el sistema de compensaciones es malo y un 71% y un 67% opina que los aumentos salariales no se perciben por lo tanto consideran que no es justo, cuyos resultados nos indican que no hay existen políticas de remuneración. En lo referente al Focus Grupo se describió la interpretación general de los entrevistados y sólo se puntualizó cuatro criterios importantes que respaldan la tabla resumen del Focus Group anteriormente explicada.

Pillaca (2016) en su tesis de investigación titulada "El rumor en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho - 2015". Universidad Nacional san Cristóbal de Huamanga (tesis Pre grado) tuvo por

objetivo de conocer en qué medida el rumor incide en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho, haciendo uso del método inductivo, deductivo, analítico y sintético y el tipo de investigación descriptivo cuya muestra estuvo representada por 140 trabajadores de la Dirección Regional Agraria Ayacucho, tanto nombrados y contratados. de las diversas direcciones y áreas con que cuenta la mencionada institución y el nivel de investigación es descriptivo y el instrumento la encuestas y análisis estadístico lo que permitió arribar a los siguientes resultados obtenidos, se demuestra que el género (masculino y femenino), es independiente a la pregunta, ¿Cómo suele usted enterarse de que algunos trabajadores tienen ciertos privilegios?, ello evidenciado en el resultado de significancia asintótica (2 caras) que arroja un valor de 0,091. Esta prueba permitió demostrar que existe independencia entre el sexo y la pregunta, ¿Los comentarios sobre los problemas de la institución son frecuentes?, ello va partir del resultado arrojado en la significancia asintótica (bilateral) esta prueba estadística (0,533) que es mayor a alfa.

Cuadros (2016) en su tesis de investigación titulada “Percepción del Clima Organizacional en los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho periodo - 2015” Universidad Cesar Vallejo de Trujillo (tesis Post grado) tuvo por objetivo identificar cómo perciben el clima organizacional los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho, haciendo uso del método cuantitativo cuya muestra estuvo representada por 241 trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho y el nivel de investigación es descriptivo de diseño no experimental y el instrumento la encuestas lo que permitió arribar a los siguientes resultados obtenidos, que la confiabilidad del estudio se desarrolló con el estadístico Alfa de Cronbach, el cual alcanzó el valor de 0.988, lo que indicó que el instrumento de medición es altamente confiable. El estudio pudo concluir que el nivel de percepción del clima organizacional es de nivel medio en un 65.6% entre los trabajadores del Gobierno Regional de Ayacucho.

1.3. Teorías relacionadas al tema

De acuerdo con Baguer (2011) plantea que el clima organizacional es muy importante dentro de las instituciones tanto pública y privadas, el cual refiere que los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo en sus instituciones, por lo tanto es fundamental que los ambientes tanto físicos y humanos tenga un clima favorable y atractivo dentro de su institución. Por ello es imprescindible que los trabajadores de la sede institucional pongan sus conocimientos, habilidades y destrezas para la obtención de los logros y objetivos y que además se les debe asignar responsabilidades inherentes para que desarrollo de un trabajo motivado, en consecuencia es importante:

- Que cada trabajador realiza sus labores a cambio de una retribución económica.
- De modo tal que los trabajadores desarrollan sus labores con mayor interés por las retribuciones económicas por su prestación de servicio.
- Los servicios prestados por los trabajadores son la fuente de ingreso económico para las familias como también para la institución.
- En la actualidad los trabajadores están en permanente búsqueda de un buen ingreso económico, así como también un adecuado clima organizacional.

Por otro lado Bordas (2016) en su texto “Gestión estratégica del clima laboral” pone en énfasis que a lo largo de la historia las instituciones y organizaciones han sufrido cambios en el tema laboral, así como modificaciones fundamentales en el clima organizacional esto a su vez trajo consigo lo económico, cultural y político, convirtiéndose en un factor fundamental e importante dentro de las instituciones públicas o privadas, por lo tanto la productividad de los trabajadores en sus instituciones están orientados al logro de las metas y los objetivos. Likert (1976) citado por Bordas (2016) menciona que hay dos grandes grupos de clima organizacional y cada uno de ellos presenta subdivisiones, estos son:

- **Clima de tipo autoritario:** Es el autoritario y explotador, es aquel que se caracteriza generalmente por la falta desconfianza a sus

trabajadores, siendo él, el único responsable de la toma de decisiones desde la alta dirección, del mismo modo también fija los objetivos y las metas instituciones imponiendo sus condiciones, de talla manera que los colaboradores desarrollan sus labores en ambientes poco favorables y muchas veces sin recompensas.

- **Clima de tipo participativo:** Es aquella donde se tiene confianza en los trabajadores de la institución, pues en esta se permite la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones y las sugerencias, donde no existen los castigos, más bien estos son utilizados como medio de motivación de los trabajadores y esto permite a los trabajadores satisfacer sus necesidades económicas y de estima.

Evaluación del clima organizacional

Bordas (2016) manifiesta que muchos autores han propuesto diferentes tipos de evaluaciones a la institución con la finalidad de poder tener un adecuado clima organizacional, estos son tomados en cuenta para un buen desenvolvimiento laboral dentro de la institución mejorando así el clima organizacional.

- **Autonomía:** La autonomía es la capacidad de tomar decisiones adecuadas con la finalidad de dar solución a los problemas sin consultar a sus superiores, es decir es capacidad de asumir las acciones por parte de los trabajadores en tomar iniciativas propias a favor de la institución.
- **Trabajo en equipo:** Es la capacidad organizativa donde los trabajadores desarrollan sus actividades de manera organizada con una comunicación fluida entre sus pares a favor de la organización.
- **Organización y estructura:** Es la coordinación de manera organizada entre los trabajadores y los jefes a favor de la institución y en los procesos no exista muchas restricciones.
- **Transparencia y equidad:** Los trabajadores de la organización deben percibir que las políticas institucionales y organizacionales, sean claras, equitativas y no arbitrarias.

- **Motivación:** Es la comodidad de los trabajadores de la institución pues en ello está la motivación y un buen desempeño laboral.
- **Liderazgo:** Es la percepción que tienen los integrantes de la institución de los líderes, tales como, su comportamiento, la forma de relación interpersonal con los trabajadores de la institución

Dimensiones del clima laboral

Baguer (2011) plantea que el clima organizacional es el ambiente donde se desarrollan todas las actividades de la institución, un adecuado clima permite mantener satisfecho a los trabajadores, un clima negativo genera todo lo contrario, en consecuencia para el logro de un clima laboral pertinente es importante tener en cuenta las siguientes dimensiones:

- a. **Reconocimiento del trabajo:** Todo trabajador desea ser reconocido en su centro de trabajo, el reconocimiento no necesariamente debe ser dinerario, pero el tema económico es un factor motivador con mucha relevancia, por lo tanto el trabajador debe ser recompensado, con un salario digno y justo y debe tener un trato de equidad frente a sus compañeros que integran la institución, así como igualdad de condiciones de responsabilidad en el trabajo y el logro de los objetivos, para ello es necesario:
 - **Felicitaciones por el trabajo:** Las felicitaciones por el trabajo bien realizado no cuesta dinero, siendo esto uno de los factores esenciales en la motivación del personal que labora en la sede institucional, ya que las felicitaciones por el trabajo debidamente realizado o el cumplimiento de las metas y los objetivos no necesariamente llevan un aumento salarial, esto no implica que realicen mal o bien sus actividades laborales, además de mencionarle a un trabajador que ha desarrollado mal su trabajo no debe ser sinónimo de una reprimenda más bien debe ser tomado como una experiencia más para que en ocasiones próximas lo haga bien.

- **Equidad en el trato:** El trato debe ser equitativo y horizontal con todos los trabajadores, así como las oportunidades deben ser para todos, ya que esto permitirá que se sientan más motivados en el cumplimiento de sus actividades laborales.
- b. Delegación del trabajo:** La institución en lo posible debe delegar responsabilidades a los trabajadores, puesto que esto permitirá al trabajador asumir decisiones y esté en la capacidad de poder gestionar su propio trabajo, es fundamental delegar responsabilidades para alcanzar los objetivos. Es importante la delegación de funciones dentro de una institución para la toma de decisiones.
 - **Delegación de responsabilidades:** La delegación de responsabilidades es importante en una organización, por lo tanto esta delegación de responsabilidades debe estar de acuerdo a sus habilidades destrezas, capacidades y competencias del trabajador.
 - **Confianza en la toma de decisiones:** Es importante brindarles confianza en la toma de decisiones a los trabajadores, el trabajador debe de estar en la capacidad de poder gestionar sus propias tareas y responsabilidades inherentes a él.
- c. Comunicación y grado de confianza:** La comunicación es fundamental dentro de las instituciones, por lo que permiten en mayor medida que las actividades y los objetivos institucionales se logren desarrollar eficientemente, en la comunicación existen la comunicación corporativa y clima de comunicación.
 - **Comunicación corporativa:** Por medio de esta comunicación el trabajador se informa de la misión y visión de la institución, los planes a futuro y la situación económica, por lo tanto la información debe ser lo más adecuado para el desarrollo de las actividades y el logro de los objetivos de esta manera esto permitirá el grado de confianza en los trabajadores.
 - **Clima de comunicación:** Esta referido a que las instituciones deben manejar una buena comunicación, tanto ascendente,

descendente, así como horizontal, de los trabajadores hacia los superiores y viceversa, así como de forma paralelo entre todos los integrantes de la institución, por lo que es fundamental la existencia de sugerencias donde los trabajadores sin temor a represalias puedan hacer llegar su sugerencia.

d. Calidad de liderazgo: El liderazgo es la piedra angular de un buen clima laboral, ya que el estilo de la dirección de las instituciones son aquellas que definen su clima, por lo tanto es importante que el equipo directivo transmita confianza y que se oriente a crear excelentes relaciones laborales dentro de la institución y que estén dispuestos al dialogo.

- **Trasmitir entusiasmo:** El líder es el paradigma que guía a los trabajadores de la institución, puesto que transmite entusiasmo en el desarrollo de sus labores permitiendo excelentes relaciones entre los integrantes de la institución.
- **Capacidad de dialogo e interés:** El dialogo debe ser permanente y fluida, preocupándose con mayor énfasis por el personal y el profesionalismo de los trabajadores.

e. Motivación: La motivación de cada trabajador debe ser lo más importante hay que identificar las prioridades que tienen con respecto a los conceptos de motivación, tales como:

- **Motivación de la flexibilidad en el horario:** Se sienten más motivados por la flexibilidad en el horario, por lo que este se ajusta a su cotidianidad, por ello es que algunos de los trabajadores a veces tienden a quejarse por el horario.
- **Motivación por la delegación de tareas:** La delegación de las tareas a los trabajadores deben ser acorde a sus conocimientos y competencias que ellos tienen, por lo que se sentirán cómodos al realizar sus funciones sin problema alguno.
- **Necesidad de seguridad:** La seguridad laboral y de salud debe ser mayor a la estabilidad laboral u ocupacional debiendo ser

primordial para todo trabajador, puesto que esto lo hará sentir más protegido por parte de la institución.

1.3.4. Desempeño laboral

Rodríguez (2011), sostiene que el desempeño laboral se sustenta en la apreciación sistemática de las actividades que realiza el servidor dentro de su puesto de trabajo, se debe tener en cuenta su potencial del trabajador lo que le permitirá desarrollarse constantemente. Por lo tanto la evaluación del desempeño laboral tendrá como referencia a la valoración que se le asigna al trabajador por desarrollar sus funciones, consecuentemente para ello se debe realizarse un programa de monitoreo, seguimiento y evaluación previamente establecido la institución; y de los resultados que se obtendrán de la evaluación se realizara un análisis del estado situacional del trabajador de la institución, lo cual permitirá tomar decisiones de las estrategias a ejecutarse a partir de ello, tomando en cuenta la mejora de la misma, si el desempeño es menor a lo establecido la alta dirección de la institución deberá poner en marcha una acción correctiva ante resultados obtenidos.

Ventajas de la evaluación del desempeño laboral

Rodríguez (2011), manifiesta que la evaluación de desempeño laboral tiene las siguientes ventajas para la institución y estas son:

Tener un ambiente adecuado para el trabajo.

Se consiguen objetivos más eficientes.

Se percibe las capacidades de cada trabajador.

Se percibe de manera clara el plan estratégico para la mejora de las actividades institucionales.

Permite incentivar a los servidores más sobresalientes.

Genera beneficios para la institución a largo y corto plazo.

Genera beneficios para los trabajadores, jefes de línea y demás trabajadores.

Genera comprensión en los trabajadores sobre sus funciones específicas.

Se identifican los factores que afectan el desempeño laboral, entre otros.

Evaluación del desempeño laboral

Chiavenato (2011), plantea que el desempeño laboral tiene como principal función evaluar el rendimiento de las competencias que tiene el servidor en las labores que realiza dentro de una institución, en tal sentido esto permite identificar las capacidades de los trabajadores de quienes laboran en la institución, consecuentemente tanto esto nos permitirá tomar las medidas correctivas del caso frente a la problemática encontrada. La institución debe tener en consideración que la falta de desarrollo de las capacidades de los servidores no afecte la productividad y los objetivos institucionales, así como también la atención brindada a los usuarios tanto internos como externos, para Chiavenato (2011), plantea 04 dimensiones que buscan medir el desempeño laboral de los servidores y entre estas se encuentran las:

Relaciones Interpersonales

Chiavenato (2011), pone en conocimiento de cómo el servidor de la institución se relaciona con sus compañeros de labores, en este caso podemos encontrar que existe:

Trabajo de equipo

Este es uno de los indicadores que se refiere a la capacidad que tiene el servidor de la sede institucional para desarrollar actividades en equipo, permitiendo observar la manera de cómo se relacionan entre compañeros dentro de la institución.

Comunicación adecuada

Hace referencia a la situación comunicativa que se realiza entre todos los miembros de la institución, el proceso comunicativo debe ser libre, ya que esto permite que el servidor debe entenderla con facilidad, y de esta manera se generara una comunicación horizontal eficiente entre los servidores de la entidad, es importante la fluidez y la precisión sin la tergiversación y la retención

de la información.

Capacidades de Juicio

Según Chiavenato (2011), esta dimensión del desempeño laboral se refiere a la capacidad y destreza que tiene el servidor para analizar de manera objetiva el pro y los contras de un determinado contexto laboral, para ello se consideran los siguientes:

Identificación de oportunidades

Tiene como énfasis a la capacidad de identificar oportunidades y fortalezas en las circunstancias difíciles que se le presenta al servidor.

Madurez emocional

Es la madurez emocional que tiene el servidor para el desarrollo de sus actividades laborales de manera adecuada, tomando en cuenta cada una de sus funciones y responsabilidades que tiene la institución.

Decisiones asertivas

Es la adecuada toma de decisiones, lo que significa que es una de las actividades más significativas dentro de la institución, por lo que constituye un proceso de análisis y de organización, decidir y retroalimentar la decisión tomada.

Habilidades de aprendizaje

Para Chiavenato (2011), esta dimensión es la predisposición personal de los servidores que tienen para la adquisición de los nuevos conocimientos, consecuentemente mejoran su aprendizaje permanentemente dentro y fuera de la institución, y se toma en cuenta con los siguientes indicadores:

Rapidez al aprender

Es la capacidad que tiene el trabajador para aprender, obteniendo como resultado la consecución de los objetivos en menor tiempo durante el proceso de inducción y el crecimiento simbólico en la productividad laboral.

Autonomía en el trabajo

Es ser autodependiente como servidor ante el supervisor, donde podrá efectuar de manera pertinente las funciones inherentes que se le proporciono durante su labor en la institución, este componente es de suma importancia dentro de la institución ya que permite mantener la autonomía en las funciones para las que fueron nombradas.

Atención a los usuarios internos y externos

Chiavenato (2011), plantea que esta dimensión es aquella que se brinda a los usuarios internos y externos de la institución, dentro de la cual se percibe la:

Capacidad de respuesta

Es la capacidad de respuesta que tiene el servidor, en esta, se debe tener en cuenta la acción oportuna frente a los intereses y necesidades que tiene el usuario interno y externo, poniendo en práctica capacidades y conocimientos que tiene dentro de su puesto de trabajo.

Predisposición actitudinal en el trabajo

Es el entusiasmo que demuestra el servidor durante sus labores, resultando ser un indicador importante en el marco de desempeño laboral, porque enmarca la predisposición de seguir mejorando en el proceso de sus funciones laborales.

1.3.6. Relación clima organizacional y desempeño laboral

La estructura y el proceso organizacional interactúan con la personalidad de cada miembro del personal y genera las percepciones que tienen de su organización.

El rendimiento laboral está en función de las capacidades individuales y del clima de la organización.

El clima organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros.

“El clima es muy importante en el desarrollo de una organización, en su evolución

y en su adaptación al medio exterior”

Por lo tanto un administrador deberá analizar su clima organizacional para evaluar las fuentes de estrés e insatisfacción, realizar cambios y seguir con el desarrollo de la organización.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿De qué manera el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la dimensión de reconocimiento del trabajador y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017?

¿Cómo se relaciona la dimensión delegación del trabajo con el desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017?

¿Cómo se relaciona la dimensión comunicación y grado de confianza con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017?

¿Cómo se relaciona la dimensión calidad de liderazgo incide en el desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017?

¿Cómo se relaciona la dimensión motivación con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Es de importante realizar este tipo de trabajo ya que nos permite saber cuál es el nivel de relación que existe entre las dos variables y a partir de ello determinar que procesos y actividades se debe desarrollar para tener un

adecuado clima organizacional y desempeño laboral, Que permita alcanzar los objetivos institucionales.

Justificación teórica.

La presente investigación se realizó teniendo en consideración las teorías las mismas que están planteadas en el marco teórico de acuerdo a las variables de estudio, para ello se han tomado en cuenta los aportes teóricos de Baquera (2011) quien da un panorama amplio para la variable de clima organizacional y para la variable de desempeño laboral se tomó en cuenta a Chiavenato (2011), las mismas que proporcionan las siguientes dimensión 1: Reconocimiento del trabajo, Delegación del trabajo, Comunicación y grado de confianza, Calidad de liderazgo y Motivación y para la dimensión 2: Relaciones interpersonales, Capacidades de juicio, Habilidades de aprendizaje y Atención a los usuarios internos y externos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta.

Justificación práctica.

Los resultados de la investigación contribuyeron a que los servidores de atención al público usuario interno y externo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, sean óptimos y que los factores de riesgo que hay en el clima organizacional y el desempeño laboral, deben ser superados con la intención de lograr un ambiente favorable para laborar, de esta manera se pone en salvaguarda la salud mental de los clientes internos y externos. Todo ello beneficiara a la población educativa de esta jurisdicción.

Justificación social.

Los resultados de la presente investigación nos permitirán que la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta tenga de un adecuado clima organizacional, lo cual permitirá un buen desempeño laboral de los servidores de esta sede, como también de las instituciones de nuestro país.

Justificación legal

Ley universitaria N° 30220, Ley de investigación en educación superior, nos

permite realizar este tipo de trabajos de investigación por:

Promocionar la investigación, tecnológica y humanista y poner mayor énfasis en la creación intelectual, para su difusión del conocimiento universal a favor de la humanidad.

1.6. Hipótesis

H₁: Existe relación positiva entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

Hipótesis nula

H₀: No existe relación positiva entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

Específicos

H₁: La dimensión de reconocimiento del trabajador se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

H₂: La dimensión delegación del trabajo se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

H₃: La dimensión comunicación y grado de confianza se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

H₄: Existe incidencia positiva y significativa de la dimensión calidad de liderazgo en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

H₅: La dimensión motivación se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

1.7. Objetivos

General

Determinar en qué medida el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

Específicos

O₁ Analizar de qué manera la dimensión de reconocimiento del trabajador se relaciona con “el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

O₂ Determinar la relaciona entre dimensión delegación del trabajo y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017

O₃ Determinar de qué manera la dimensión comunicación y grado de confianza se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

O₄ Analizar en qué medida la dimensión calidad de liderazgo incide en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

O₅ Analizar de qué manera la dimensión motivación se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

II. MÉTODO

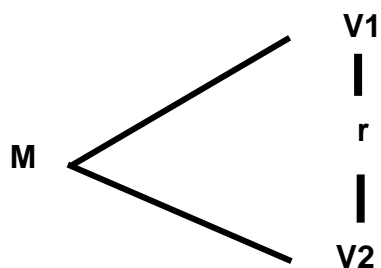
Enfoque

Corresponde al enfoque cuantitativo, que se centraliza en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico analítico y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos.

2.1. Diseño de estudio

Descriptivo correlacional por lo que se procedió a describir las variables de (clima organizacional y el desempeño laboral) y en consecuencia se estableció la relación entre las dos variables, con la finalidad de encontrar alternativas de solución a la problemática que atañe a la institución.

Esquema:



Dónde:

M = muestra de 106 trabajadores de la de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

V1 = Variable Clima organizacional.

V2 = Variable Desempeño laboral.

r = Relación entre las variables de estudio.

2.2. Variables – Operacionalización

Identificación de las variables

Variable I: Clima Organizacional

Es el ambiente donde se desarrolla cada una de las actividades de la organización.

Variable II: Desempeño Laboral

Tiene como principal función evaluar el rendimiento de las capacidades que muestra el trabajador en las funciones que realiza dentro de la empresa.

Tabla 01. Operacionalización variable independiente.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
El clima organizacional es el ambiente donde se desarrolla cada una de las actividades de la organización, donde un buen clima permite mantener contento a los trabajadores (Baquera, 2011).	El clima laboral es uno de los factores importantes en la organización. La variable será evaluada por medio de sus dimensiones, para lo cual se realizara una encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta.	Reconocimiento del trabajo.	Felicitaciones por el trabajo.	
			Equidad en el trato.	
		Delegación del Trabajo.	Delegación de responsabilidades.	
			Confianza en la toma de decisiones.	
		Comunicación y grado de confianza.	Comunicación corporativa.	
			Clima de comunicación.	
		Calidad de liderazgo.	Trasmitir entusiasmo.	
			Capacidad de dialogo e interés.	
		Motivación.	Motivación de la flexibilidad en el horario	
			Motivación por la delegación de tareas.	
			Necesidad de seguridad:	

Tabla 02. Operacionalización variable dependiente.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
El desempeño laboral tiene como principal función evaluar el rendimiento de las capacidades que muestra el trabajador en las funciones que realiza dentro de la	Para evaluar al desempeño laboral se tomara en cuenta los siguientes dimensiones e indicadores, con los cuales se	Relaciones interpersonales.	Trabajo de equipo.	
			Comunicación adecuada.	
		Capacidades de juicio	Identificación de oportunidades.	
			Madures emocional.	

empresa, en este sentido se podrá identificar problemas que puedan estar surgiendo dentro de la organización, y con ello emplear de solución ante estos casos. Chiavenato (2011).	elaborara un cuestionario a los trabajadores de la sede institucional, lo cual determinará el nivel de desempeño laboral.		Decisiones asertivas.	
		Habilidades de aprendizaje.	Rapidez al aprender.	
			Autonomía en el trabajo.	
		Atención a los usuarios internos y externos.	Capacidad de respuesta.	
Predisposición actitudinal en el trabajo.				

Fuente: marco teórico variable

2.3. Población y muestra

La presente investigación se desarrolló en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, provincia de Huanta, región Ayacucho.

2.3.1. Población

En el presente estudio se trabajara con el total de la población; ello porque, a decir de Carrasco (2005), se trata del “conjunto de todos los elementos que forman parte del espacio territorial al que pertenece el problema de investigación”, en ese caso, al conjunto de todos los directivos y trabajadores de la sede institucional, tal como figura literalmente en el título.

Asimismo, teniendo en cuenta, por un lado la aseveración de Carrasco (2005), en el cual afirma que la determinación del tamaño de muestra mediante la fórmula estadística funciona para poblaciones superior es 10,000 elementos; y en nuestra investigación la población es solo de 106 elementos, por lo tanto no le corresponde muestra.

Por otra parte, al observar la tabla de Fisher, Arkin y Colton, citado por Carrasco (2005), se tiene que para determinar el tamaño de muestra extraída de poblaciones finitas para márgenes de error del 1 al 10% se debe tener como mínimo una población mayor e igual a 500 elementos, por ello que en este caso no se cuente con muestra de estudio, sino con población de estudio; tal como se presenta en la siguiente tabla.

La población de esta investigación está conformada por el total de

trabajadores de todas las áreas, que existen en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, las mismas que tienen diferentes niveles de instrucción (profesionales, auxiliares y técnicos). Siendo un total de 106 trabajadores.

Muestra

La muestra estuvo representada por la totalidad de la población de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, por los 106 trabajadores a los cuales se aplicó el instrumento de evaluación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para tener la información acerca el clima organizacional y desempeño laboral se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario que permitió recabar la información de las dos variables en estudio. La obtención de los resultados, sirvió para la evaluación del clima organizacional de cada una de las dimensiones e indicadores planteados en las variables de estudio las mismas que son: reconocimiento del trabajo, delegación del trabajo, comunicación y grado de confianza, calidad de liderazgo y motivación y para la dimensión de desempeño laboral son: relaciones interpersonales, capacidades de juicio, habilidades de aprendizaje y atención a los usuarios internos y externos. Es importante mencionar que las técnicas utilizadas permitieron el logro de cada uno de los objetivos a través de la información recogida de la encuesta.

Validación

La validación de los instrumentos se lleva a cabo por medio de la firma de tres jueces expertos en la materia o tema a trabajar el desarrollo, ello debe de estar consignado en este punto.

Confiabilidad

La validación se llevó acabo con expertos, categorizado de acuerdo al nivel de Maestro y la confiabilidad del instrumento fue con SPSS 23, procesados a través del alfa de crombrach.

Alfa de Cronbach de la variable: Clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	20

La presente investigación el Alfa de Cronbach obtenido para la variable Gestión de recursos humanos es de 0,936; por tal razón, según los parámetros se considera que se tiene buena confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,876	20

La presente investigación el Alfa de Cronbach obtenido para la variable Gestión de recursos humanos es de 0,876; por tal razón, según los parámetros se considera que se tiene buena confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Habiéndose obtenido toda la información necesaria, a través de los instrumentos de recolección de datos; estos fueron ingresados al programa computarizado Excel, dichos datos fueron ordenados de menor a mayor y tabulados con precisiones porcentuales. Los resultados fueron presentados en forma de tablas y/o gráficos.

2.6. Aspectos éticos

Se hace referencia al Decreto Supremo N°017-2015-MINEDU y a las normas dadas por la Universidad Cesar Vallejo para su cumplimiento, respetando las autorías de los trabajos contenidas en el trabajo de investigación, así como se han teniendo especial cautela con la información obtenida mediante el uso de los instrumentos de recolección de datos.

III. RESULTADOS

Los resultados que se detallarán a continuación, fueron obtenidos en aplicación de los instrumentos a todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta periodo 2017 tomados como muestra. Los resultados están expresados en tablas y figuras que muestran los datos según a los cálculos estadísticos realizados las que comprueban las hipótesis determinadas.

Tabla Nº 1

Tabulación de datos según encuestas.

Nº de trabajador	Reconocimiento del trabajo	Delegación del trabajo	Comunicación y grado de confianza	Calidad de liderazgo	Motivación	Clima Organizacional	Relaciones interpersonales	Capacidades de juicio	Habilidades de aprendizaje	Atención a los usuarios internos y externos	Desempeño laboral	TOTAL
1	15	14	17	13	13	72	19	22	17	16	74	146
2	8	13	9	9	9	48	10	10	14	11	45	93
3	15	11	13	14	19	72	15	23	20	17	75	147
4	7	11	13	6	6	43	17	16	8	5	46	89
5	7	15	13	9	13	57	15	17	14	13	59	116
6	16	14	16	14	15	75	21	23	18	14	76	151
7	11	15	14	6	11	57	13	24	12	12	61	118
8	14	15	19	13	16	77	10	13	11	9	43	120
9	8	11	6	7	8	40	9	12	12	6	39	79
10	7	15	11	20	10	63	9	22	17	14	62	125
11	13	18	17	8	9	65	19	18	15	15	67	132
12	18	14	15	9	15	71	21	20	15	12	68	139
13	16	11	17	16	14	74	21	18	20	16	75	149
14	11	10	16	9	10	56	20	17	12	11	60	116
15	6	12	12	9	12	51	11	11	11	13	46	97
16	11	18	12	11	9	61	19	14	12	16	61	122
17	14	12	11	10	14	61	21	15	18	10	64	125
18	15	12	11	5	11	54	14	14	15	14	57	111
19	14	10	18	15	17	74	22	19	20	14	75	149
20	15	14	17	16	15	77	20	20	19	15	74	151
21	11	15	12	15	12	65	15	16	20	14	65	130
22	15	17	9	12	14	67	16	17	18	17	68	135
23	13	9	8	5	9	44	18	12	9	4	43	87
24	9	15	11	15	15	65	14	19	13	16	62	127
25	7	9	9	11	14	50	13	14	13	13	53	103
26	16	11	16	11	12	66	22	19	12	9	62	128
27	9	12	10	8	8	47	12	18	6	10	46	93
28	14	16	13	16	15	74	10	24	20	17	71	145

29	14	15	14	16	17	76	21	18	19	17	75	151
30	13	6	11	10	10	50	12	11	12	11	46	96
31	7	16	10	5	9	47	12	15	15	10	52	99
32	14	5	17	19	13	68	21	18	18	14	71	139
33	14	17	16	14	12	73	10	13	11	9	43	116
34	16	14	12	14	14	70	14	28	22	12	76	146
35	6	8	10	10	11	45	6	11	13	11	41	86
36	10	11	12	17	18	68	15	18	15	16	64	132
37	13	10	8	8	16	55	12	18	16	11	57	112
38	8	10	6	9	11	44	8	13	10	9	40	84
39	13	12	8	10	13	56	15	18	14	12	59	115
40	17	12	17	15	12	73	21	18	19	16	74	147
41	6	11	9	6	7	39	9	14	14	5	42	81
42	15	14	14	7	14	64	20	15	16	12	63	127
43	12	13	14	16	10	65	13	21	15	18	67	132
44	15	13	13	9	15	65	18	18	20	17	73	138
45	6	10	10	9	11	46	11	9	11	12	43	89
46	11	16	11	18	13	69	14	23	20	17	74	143
47	8	16	9	10	7	50	12	14	9	10	45	95
48	13	11	12	13	16	65	11	22	20	14	67	132
49	14	8	7	13	9	51	10	17	9	10	46	97
50	11	11	11	10	17	60	19	16	14	16	65	125
51	7	6	15	12	9	49	13	14	14	5	46	95
52	14	18	17	12	9	70	21	20	20	14	75	145
53	7	10	9	11	8	45	11	12	13	13	49	94
54	14	17	16	11	16	74	20	25	13	16	74	148
55	12	7	7	9	10	45	9	14	16	4	43	88
56	9	16	15	11	19	70	17	21	22	15	75	145
57	10	13	15	15	12	65	17	17	19	15	68	133
58	11	13	10	7	5	46	15	8	9	12	44	90
59	17	6	12	12	12	59	10	13	11	9	43	102
60	16	19	16	16	14	81	23	25	19	11	78	159
61	11	16	13	12	17	69	18	24	19	14	75	144
62	10	10	10	4	10	44	10	14	7	14	45	89
63	12	8	5	9	10	44	9	11	11	12	43	87
64	14	17	15	11	19	76	10	13	11	9	43	119
65	16	15	15	15	15	76	18	25	20	14	77	153
66	10	13	8	8	15	54	13	15	16	12	56	110
67	10	11	7	9	9	46	8	18	12	8	46	92
68	15	9	13	8	10	55	13	21	15	6	55	110
69	13	10	13	16	10	62	17	25	8	13	63	125
70	11	16	11	15	17	70	16	23	20	17	76	146
71	12	17	13	14	7	63	16	18	19	17	70	133
72	10	17	14	14	19	74	19	19	20	17	75	149
73	13	14	14	6	12	59	19	18	17	11	65	124
74	9	10	11	10	8	48	12	13	14	6	45	93

75	10	14	7	7	8	46	12	13	10	8	43	89
76	12	7	11	6	8	44	15	13	9	9	46	90
77	7	15	10	14	17	63	12	17	17	15	61	124
78	13	10	15	11	9	58	14	22	9	11	56	114
79	7	11	7	9	6	40	9	16	12	8	45	85
80	11	14	8	6	12	51	10	17	8	11	46	97
81	12	9	10	10	14	55	14	17	16	14	61	116
82	10	13	9	10	9	51	11	22	12	11	56	107
83	11	12	11	17	17	68	10	27	18	15	70	138
84	7	16	17	13	12	65	15	17	23	13	68	133
85	11	11	6	6	6	40	12	13	9	10	44	84
86	8	9	12	11	10	50	16	13	11	12	52	102
87	14	16	14	13	7	64	15	25	13	17	70	134
88	6	10	8	9	7	40	11	15	10	7	43	83
89	8	7	14	12	14	55	12	14	18	11	55	110
90	10	9	11	5	13	48	11	10	14	9	44	92
91	9	6	7	10	8	40	15	15	9	5	44	84
92	13	9	5	11	4	42	12	18	9	7	46	88
93	5	11	9	7	11	43	12	13	9	7	41	84
94	10	15	15	10	15	65	17	16	15	13	61	126
95	10	16	13	9	6	54	16	16	12	11	55	109
96	8	9	8	10	12	47	11	15	13	12	51	98
97	12	11	9	13	13	58	16	20	17	12	65	123
98	11	14	14	7	12	58	19	17	13	11	60	118
99	14	11	13	8	12	58	15	21	12	9	57	115
100	11	9	10	10	12	52	12	16	9	9	46	98
101	9	11	9	9	12	50	11	18	9	7	45	95
102	5	12	10	7	10	44	10	14	12	6	42	86
103	9	10	7	11	9	46	13	11	11	8	43	89
104	8	9	8	11	8	44	11	17	8	10	46	90
105	11	12	9	7	7	46	11	14	12	9	46	92
106	9	13	9	8	10	49	11	11	11	12	45	94

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.

Fecha: ---

Tabla N° 2

Frecuencia del reconocimiento del trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.

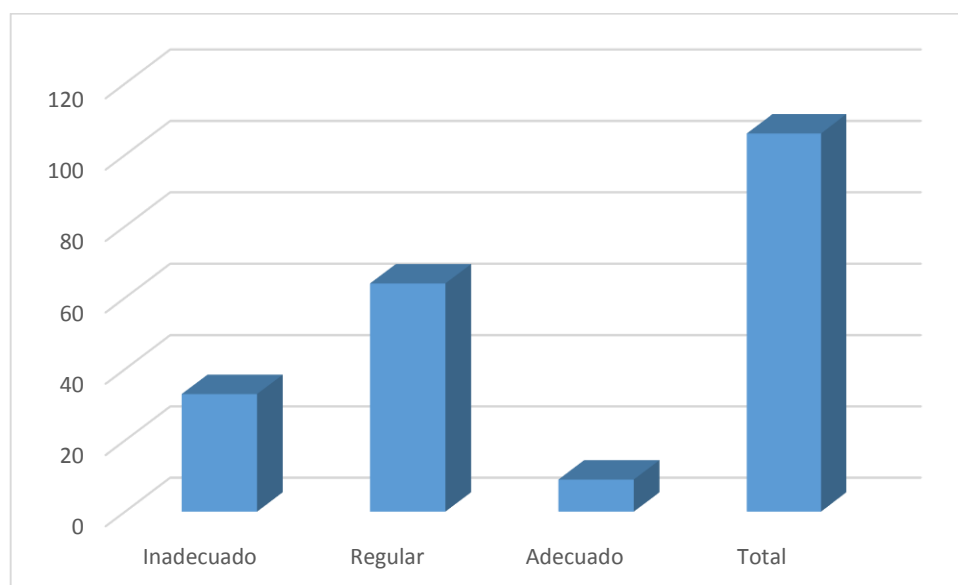
Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	4	9	33	31%
Regular	10	15	64	60%
Adecuado	16	20	9	8%
Total			106	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.

Fecha: --- propia

Figura N° 1

Nivel de desempeño laboral en relación al reconocimiento del trabajo en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.
Fecha: --- propia

Interpretación:

En la Tabla N° 2 y Figura N° 1 se puede observar que los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta periodo 2017 tienen una calificación regular 60% con tendencia a inadecuado 31% respecto al reconocimiento que se les hace en su

trabajo, ello debido a que perciben que solo a veces el trato en su institución se realizan por igualdad, así mismo mencionan que nunca y casi nunca reciben reconocimiento por los trabajos bien realizados, sin embargo perciben que hay cierta preferencia hacia algunos trabajadores, se hace estas afirmaciones debido a que la moda de los ítems oscila entre 1, 2 y 3.

Tabla Nº 3

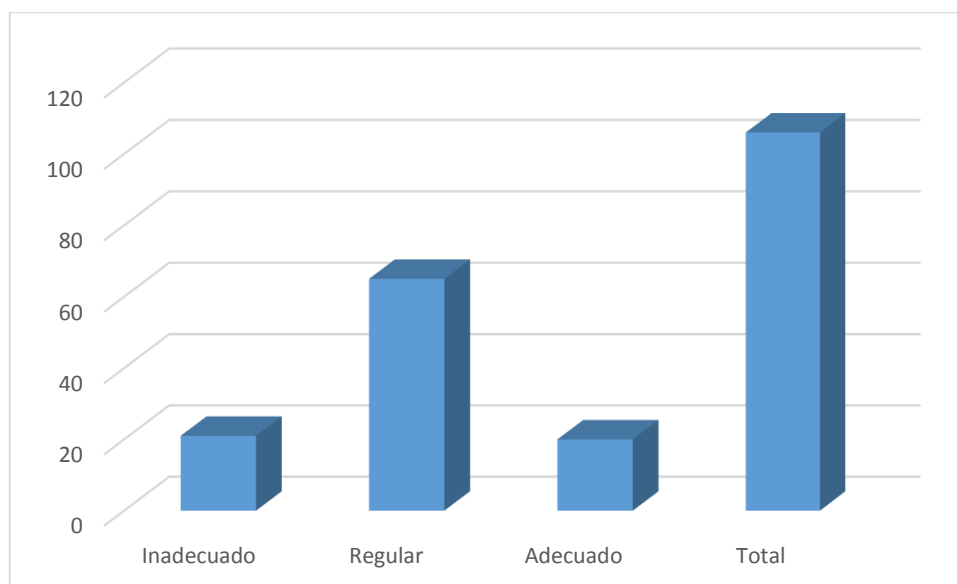
Frecuencia de la delegación del trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	4	9	21	20%
Regular	10	15	65	61%
Adecuado	16	20	20	19%
Total			106	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.
 Fecha: --- propia

Figura Nº 2

Nivel de desempeño laboral en relación a la delegación del trabajo en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.
 Fecha: --- propia

Interpretación:

La Tabla N° 3 y Figura N° 2 determinan que la delegación del trabajo en la Unidad de Gestión Local Huanta periodo 2017 es regular, ya que representa el 61% con tendencia a inadecuada del 20%, toda vez que el trabajador afirma que las responsabilidades según a sus competencias y la confianza que tienen para tomar sus propias decisiones es a veces y casi siempre, se hace estas afirmaciones debido a que la moda de los ítems oscila entre 3 y 4.

Tabla N° 4

Frecuencia de la comunicación y grado de confianza y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.

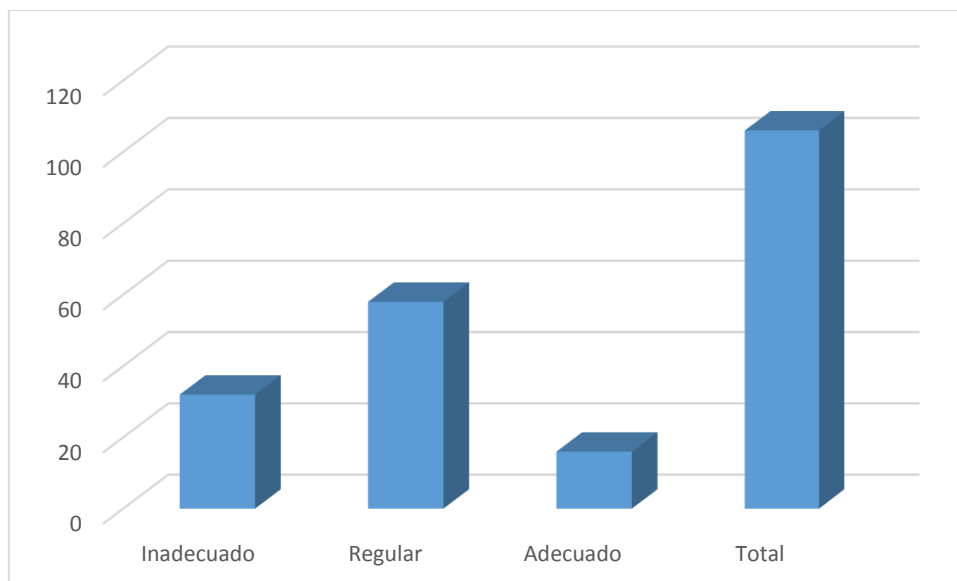
Comunicación y grado de confianza				
Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	4	9	32	30%
Regular	10	15	58	55%
Adecuado	16	20	16	15%
Total			106	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.

Fecha: --- propia

Figura N° 3

Nivel de desempeño laboral en relación a la comunicación y grado de confianza en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.
 Fecha: --- propia

Interpretación:

En la Tabla N° 4 y Figura N° 3 vemos que la comunicación y grado de confianza en la Unidad de Gestión Local Huanta periodo 2017 es regular, ya que representa el 55% con tendencia a inadecuada del 30%, en base a los resultados de la encuesta, la comunicación del trabajador con el jefe para el desarrollo de las actividades se da casi nunca y a veces, no obstante señalan que la comunicación entre áreas de manera eficiente es a veces. Se hace estas afirmaciones debido a que la moda de los ítems oscila entre 2, 4 y 5.

Tabla N° 5

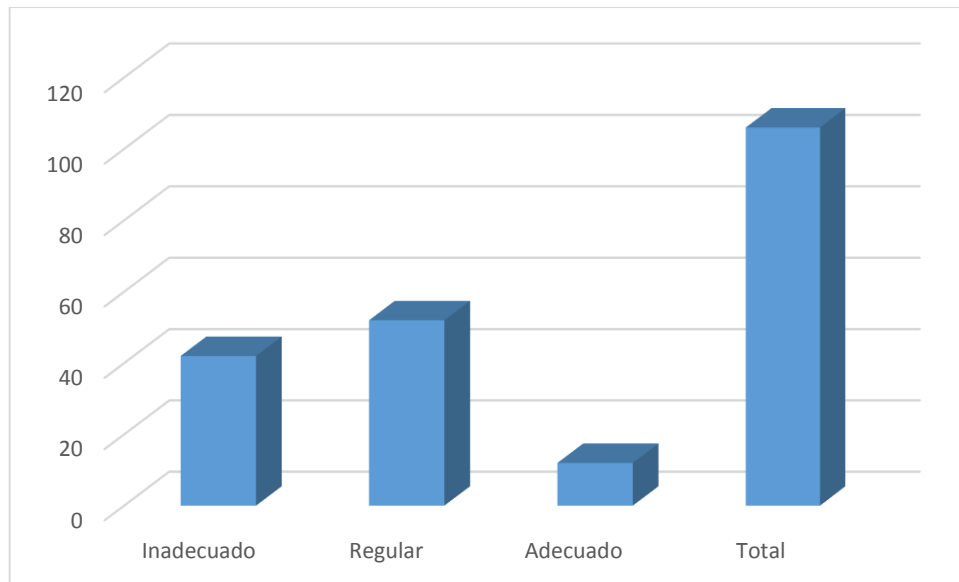
Frecuencia de la calidad de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.

Calidad de liderazgo				
Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	4	9	42	40%
Regular	10	15	52	49%
Adecuado	16	20	12	11%
Total			106	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.
 Fecha: ---

Figura N° 4

Nivel de desempeño laboral en relación a la calidad de liderazgo en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.
Fecha: ---

Interpretación:

En la Tabla N° 5 y Figura N° 4 se aprecia que la calidad de liderazgo en la Unidad de Gestión Local Huanta periodo 2017 es regular ya que representa el 49% y además con tendencia a inadecuada por el 40%, todo ello porque según los resultados de la encuesta el entusiasmo y la preocupación por crear buenas relaciones de parte de los jefes a los trabajadores es nunca y además que la capacidad de dialogar y la preocupación personal y profesional hacia los trabajadores se da nunca y casi nunca. Se hace estas afirmaciones debido a que la moda de los ítems oscila entre 1 y 2.

Tabla N° 6

Frecuencia de la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.

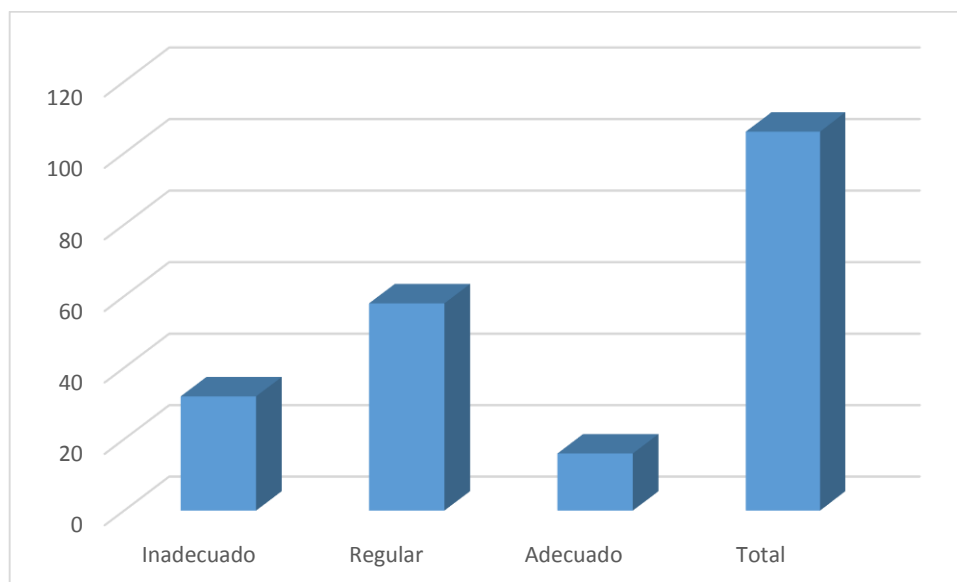
Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Inadecuado	4	9	32	30%
Regular	10	15	58	55%
Adecuado	16	20	16	15%
Total			106	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.

Fecha: --- propia

Figura N° 5

Nivel de desempeño laboral en relación a la motivación en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.
Fecha: ---

Interpretación:

En la Tabla N° 6 y Figura N° 5 se interpreta que la motivación en la Unidad de Gestión Local Huanta periodo 2017 es regular, ya que representa el 55% y además con tendencia a inadecuada por el 30%, toda vez que el horario de trabajo se acomoda a los intereses del trabajador casi siempre y que nunca escuchan quejas sobre ello, asimismo consideran que la motivación por tareas asignadas según a sus capacidades y si la entidad les brinda estabilidad laboral es a veces y casi nunca, respectivamente. Se hace estas afirmaciones debido a que la moda de los ítems oscila entre 1, 2 y 4.

Tabla N° 7

Frecuencia del clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.

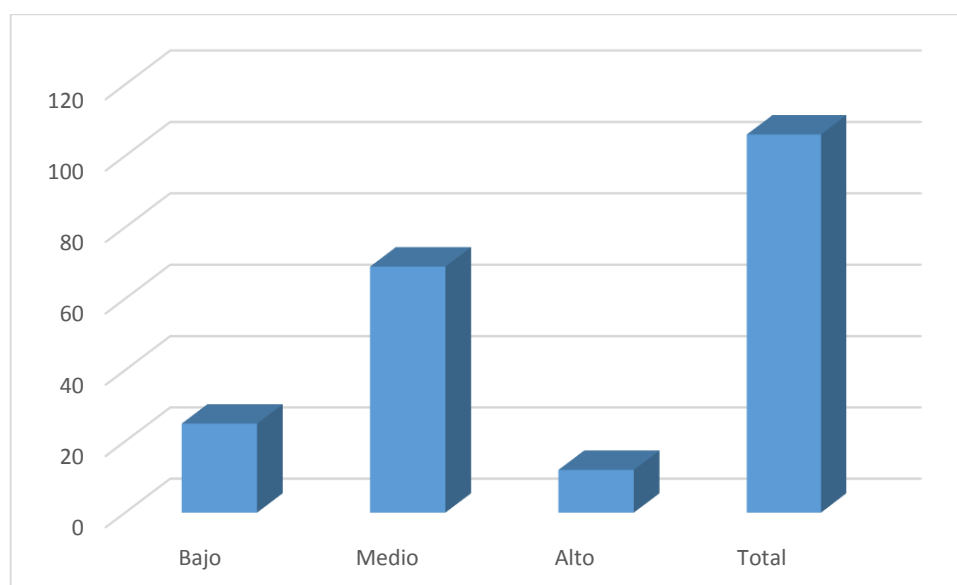
Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	20	46	25	24%
Medio	47	73	69	65%
Alto	74	100	12	11%
Total			106	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.

Fecha: --- propia

Figura N° 6

Nivel de desempeño laboral en relación al clima organizacional en los trabajadores de la UGEL Huanta 2017.



Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Unidad de Gestión Local Huanta 2017.
Fecha: ---

Interpretación:

Según la Tabla N° 7 y Figura N° 6 se obtiene como resultado que las dimensiones reconocimiento del trabajo, delegación del trabajo, comunicación y grado de confianza, calidad de servicio y motivación conformantes del clima organizacional tienen una calificación media representada por el 65% y con tendencia a baja por el 24%. La dimensión calidad de liderazgo es el aspecto en la que tiene que trabajar

más la entidad, debido a que la mayoría de los trabajadores encuestados respondieron que nunca y casi nunca los jefes transmiten entusiasmo y capacidad de dialogo e interés a sus trabajadores. Mientras la dimensión predominante es delegación del trabajo en cuanto a la delegación de responsabilidades y confianza para la toma de decisiones del parte de los trabajadores en su mayoría respondieron que se da a veces y casi siempre.---

Tabla Nº 8

Prueba de hipótesis específica 1.

H₁: La dimensión de reconocimiento del trabajador se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

Correlaciones				
			Reconocimiento del trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	0,522**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	106	106
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

En la tabla anterior, se puede observar que existe una relación significativa entre la dimensión reconocimiento del trabajo y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta en el periodo 2017, ello debido a que el valor “p”; es decir la Sig. (Bilateral) es menor a 0,05 evidenciándose un valor de 0,000, así mismo se observa que existe un grado de relación positiva media, ya que el valor “Rho” es de 0,522. En tal sentido se concluye que a un adecuado reconocimiento del trabajo, el desempeño laboral será alto y viceversa.

Tabla N° 9

Prueba de hipótesis específica 2.

H₂: La dimensión delegación del trabajo se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

Correlaciones				
			Delegación del trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Delegación del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	0,484**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	106	106
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

En la tabla anterior se aprecia que existe relación significativa entre la dimensión delegación del trabajo y la variable desempeño laboral, ya que la significancia bilateral (“p”) 0,000 es menor a 0,005. Además el valor “Rho” muestra un resultado de 0,484, lo que quiere decir que existe un grado de relación positiva media. Concluyéndose en lo siguiente: que a una adecuada delegación del trabajo el desempeño laboral también será alta y viceversa en la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta en el periodo 2017.

Tabla N° 10

Prueba de hipótesis específica 3.

H₃: La dimensión comunicación y grado de confianza se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

Correlaciones				
			Comunicación y grado de confianza	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación y grado de confianza	Coeficiente de correlación	1,000	0,629**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	106	106
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

En la tabla anterior se tiene como resultado que existe relación significativa entre la dimensión Comunicación y grado de confianza y la variable desempeño laboral, porque la significancia bilateral (“p”) que es igual a 0,000 es menor a 0,005. Así también se tiene como resultado que el valor “Rho” muestra un resultado de 0,629, lo que quiere decir que existe un grado de relación positiva media. Concluyéndose en lo siguiente: que a una adecuada Comunicación y grado de confianza el desempeño laboral también será alta y viceversa en la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta en el periodo 2017.

Tabla N° 11

Prueba de hipótesis específica 4.

H4: Existe incidencia positiva y significativa de la dimensión calidad de liderazgo en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

Correlaciones				
			Calidad de liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calidad de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	0,610**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	106	106
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

En la tabla anterior se aprecia que existe relación significativa entre la dimensión Calidad de liderazgo y la variable desempeño laboral, porque la significancia bilateral (“p”) que es igual a 0,000 es menor a 0,005. De igual manera el valor “Rho” muestra un resultado de 0,610, esto quiere decir que existe un grado de relación positiva media. Concluyéndose en lo siguiente: que a una adecuada Calidad de liderazgo el desempeño laboral también será alta y viceversa en la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta en el periodo 2017.

Tabla N° 12

Prueba de hipótesis específica 5.

H₅: La dimensión motivación se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

Correlaciones				
			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,570**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	106	106
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

En la tabla anterior se evidencia la relación significativa existente entre la dimensión Motivación y la variable desempeño laboral, porque la significancia bilateral (“p”) que es igual a 0,000 es menor a 0,005. Así mismo el valor “Rho” tiene como resultado de 0,570, lo que quiere decir que existe un grado de relación positiva media. Concluyéndose en lo siguiente: que a una adecuada Motivación el desempeño laboral también será alta y viceversa en la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta en el periodo 2017.

Tabla N° 13

Prueba de hipótesis general.

H₁: Existe relación positiva entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.

Correlaciones				
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0,816**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	106	106
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	106	106

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Comentario:

La tabla precedente muestra la relación significativa que existe entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral, toda vez que la significancia bilateral (“p”) que es igual a 0,000, es menor a 0,005. Como segundo resultado se tiene que el valor “Rho” es igual a 0,570, traduciéndose en que existe un grado de relación positivamente media. Y como conclusión final se tiene que a un adecuado Clima Organizacional el desempeño laboral también será alto y viceversa en la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta en el periodo 2017.

Tabla N° 13

Escala de valoración para la determinación de la relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral.

Ítem	Escala
Nunca	1
Casi nunca	2
Ocasionalmente	3
Frecuentemente	4
Siempre	5

Tabla N° 14

Escala de medición para la determinación de la frecuencia.

Calificación	Intervalo	
	Desde	Hasta
Bajo	1	1
Medio	2	2
Alto	3	3

IV. DISCUSIÓN

Una vez aplicado la técnica de Encuesta y el instrumento del Cuestionario para la recopilación de información sobre las variables de estudio, en la que se ha corroborado los objetivos planteados, cuyo fin fue determinar en qué medida el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017, de esta manera se confirmó que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, de tal manera que adecuado relación de trabajo que contiene una buena comunicación, reconocimiento, delegación y confianza fomentara a desarrollar en los trabajadores un buen desempeño en sus laborales, tal como se puede observar en el Tabla N° 12, en la que se detalla, que existe evidencia suficiente para afirmar la relación existente entre ambas variables con 81.6%. Para ello se debe enfatizar que tener un clima organizacional es muy importante porque fomenta a conseguir mayor productividad y crecimiento para la institución, lo que ayudara a su vez a los trabajadores en mejorar su trabajo, ya que ellos consideran que la institución es un lugar oportuno para trabajar, lo que les facilitara mejorar la relación entre compañeros y en su vida profesional. Pues si bien es cierto el desempeño Laboral es el eje principal de la institución, ya que por medio de este se puede medir la capacidad productiva como a la óptima utilización de sus habilidades del trabajador. Asimismo, esta investigación se contrasta con la investigación de Soto (2013); quien concluye que el clima organizacional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, esta evidencia se validó bajo la prueba de independencia Chi Cuadrado que tiene asociado un contraste de significancia de $\text{Sig.}=0,00$. Por otro lado, también se tiene la investigación de Falcón, (2017), donde se muestra que el clima organización se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.955179129, lo que evidencia que existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de la sede institucional. Pues decimos que existe evidencia suficiente y teorías para afirmar que el clima organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral.

Otro objetivo que se determinó fue el de reconocimiento en el trabajo que viene a ser una fuente de satisfacción del trabajador por los resultados de los logros obtenidos, en la Tabla N° 03 y 8 se detalla que existe una relación positiva media con el desempeño laboral con 52.2%, esto debido a que la institución no reconoce los logros obtenidos a los trabajadores, asimismo los trabajadores perciben que existe cierta preferencia hacia algunos trabajadores. En la hipótesis específica 1; se señala que ***el reconocimiento del trabajo se relaciona significativamente, con desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta 2017.*** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r=,522^{**}$ sig ,000 (Tabla 8) que refleja una correlación media positiva es decir a un adecuado reconocimiento del trabajo, le corresponde un alto desempeño laboral o a un inadecuado reconocimiento del trabajo, le corresponde un bajo desempeño laboral, en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.

En la hipótesis específica 2; se señala que ***delegación del trabajo se relacionan significativamente, con el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta 2017.*** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r=,484^{**}$ sig ,000 (Tabla 9) que refleja una correlación media positiva, es decir ante una ligera delegación del trabajo, le corresponde un alto desempeño laboral o viceversa.

En la hipótesis específica 3; se señala que ***la comunicación y el grado de confianza se relacionan significativamente, con desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta 2017.*** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r=,629$ sig ,000 (Tabla 10) que refleja una correlación media positiva es decir un buen manejo de la comunicación y incremento de la confianza, le corresponde un alto desempeño laboral.

En la hipótesis específica 4; se señala que ***la calidad de liderazgo se relaciona significativamente, con desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta 2017.*** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente

a $r=,610^{**}$ sig ,000 (Tabla 11) que refleja una correlación media positiva es decir a un aumento en la calidad de liderazgo, le corresponde un alto desempeño laboral o a una inadecuada capacidad de liderazgo, le corresponde un bajo desempeño laboral, en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.

En la hipótesis específica 5; se señala que ***la motivación se relaciona significativamente, con desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta 2017.*** Esta hipótesis se valida al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman equivalente a $r=,570^{**}$ sig ,000 (Tabla 12) que refleja una correlación media positiva es decir a aumento de la motivación hacia el trabajador, le corresponde un alto desempeño laboral o a un disminución de la motivación, le corresponde un bajo desempeño laboral, en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.

V. CONCLUSIONES

- Los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta manifiestan que la institución nunca y casi nunca brinda reconocimiento de sus logros en el trabajo, ello conlleva a que su desempeño sea bajo. De esta manera se determinó la relación existente entre ambas variables con 0.522 considerada como una relación media positiva.
- La delegación de trabajo en de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta es regular, esto debido a que no existe capacidad en la toma de decisiones por de los jefes superiores, lo que conlleva a que los trabajadores no tengan motivación en su lugar de trabajo y trayendo consigo un bajo desempeño. De este modo se determinó la relación existente entre ambas variables con 0.484 considerada como una relación media positiva.
- Asimismo la comunicación y grado de confianza en la institución de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta se encontró deficiente, debido a que la mayoría de los trabajadores mencionaron que la relación entre empleado empleador son débiles por la falta de confianza entre el jefe y los empleados lo cual permite la disminución del desempeño de los trabajadores de la sede. Esto se demostró debido a que el valor de “r” fue de 0.69 lo que quiere decir que existe un grado de relación positiva media entre ambas variables.
- La calidad de liderazgo de la institución es regular, esto debido a que a que los jefes superiores no se preocupan por el bienestar de sus trabajadores, asimismo se evidencia la falta de dialogo, lo cual fomenta a que estos no se sientan a gusto en su centro laboral. Esto se evidencia porque el valor de “r” fue 0.610 lo que quiere decir que existe un grado de relación positiva media entre ambas variables.
- Si bien se sabe que la motivación es una herramienta de vital importancia para el trabajador a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto para el aumento del desempeño, se ha evidenciado que no ha sido así, ya que el 55% de los trabajadores

mencionan que sus jefes superiores nunca prestan atenciones a sus trabajadores.

- De manera general se concluye que ante una deficiente en el clima organizacional disminuye el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta.

VI. RECOMENDACIONES

A la institución Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta:

- Que se cree un ambiente de confianza entre el empleador y empleado.
- Fomentar la capacidad de escuchar a los empleados, el respeto, la confianza. Para que de esa manera se motiven y puedan tener buen desenvolvimiento en el lugar. Ya que estas actitudes crea un buen clima laboral.
- Ofrecer un buen trato, que ayude y motive al trabajador, ya que esto genera un clima de trabajo positivo, coherente con la misión de la institución y que permite y fomenta el buen rumbo y éxito. En definitiva, un buen clima laboral es uno de los aspectos más imprescindibles y necesarios para una empresa y que repercute de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores.
- Delegar funciones a los empleados de la sede de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, para que puedan desarrollarse de manera positiva técnica y profesionalmente que en adelante contribuirá con el mejoramiento de la calidad de servicio que brindara a los usuarios de esta sede institucional.
- Generar espacios de escucha y motivación a los trabajadores de la sede de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, la misma que permitirá afianzar el grado de compromiso con los objetivos y fines de la institución.

VII. REFERENCIAS

- Beckhard, Richard (1973). *Desarrollo organizacional: estrategias y modelos*. Fondo Educativo Interamericano.
- Bolten, S. (1994). *Administración Financiera*. Limusa S.A.
- Grieves, J. (2003). *La Estratégica Humana Explotación de los Recursos*. Publications Ltd. sabio.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2010). *Administración* (Décima ed.). México: Pearson Educación.
- Diez de Castro, E., García del Junco, J., Jiménez, F., & Periañez, C. (2001). *Administración y Dirección*. México: McGraw-Hill.
- Escobar, H., Gutiérrez, E., & Gutiérrez, A. (2007). *Hacienda Pública. Un enfoque económico*. Colombia: Universidad de Medellín.
- Escobar, M. (2013). *Administración Financiera y su relación con la gestión económico-financiera*. Cuba: Universidad de las Tunas.
- Gitman, L. (2007). *Principios de administración financiera*. (Décimoprimer ed.). México: Pearson Education.
- Chiang, Martin y Núñez. (2010). *Relaciones entre Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Universidad Pontificia de Comillas.
- Hidalgo, J. (2010). *Auditoría de Estados Financieros. Manual Teórico Práctico*. FECAT.
- Hitt, Black y Porter. (2006). *Administración* (Novena ed.). México: Pearson.
- Idárraga, G. (2015). *Administración Financiera II*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global* (12a. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Ley N° 28112. (2003). *Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público*. Lima: Congreso de la República.
- Macías, E. (2002). *Administración Financiera*. México: Universidad Autónoma Nacional de México.
- Maguiño, M. (2013). *Análisis e Interpretación de los Estados Financieros*. Lima: Edigraber.
- Montalvo, G. (2002). *Administración Financiera Básica*. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Ortega, A. (2002). *Introducción a las finanzas*. México: McGraw Hill.

- Perdomo, A. (2002). *Elementos Básicos de Administración Financiera*. México: International Thomson S.A.
- Pérez, R. (2012). *La optimización de las finanzas corporativas, factor relevante en los resultados económicos*. Venezuela: Universidad Simón Bolívar.
- Rodríguez, J. (2009). *Auditoría de Estados Financieros. Manual Teórico Práctico. Tomo I*. FECAT.
- Sánchez, G. (2006). *Auditoría de Estados Financieros. Práctica Moderna Integral*. México: Pearson Educación.
- Vallejo, V. (2010). *Administración Financiera*. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Van Horne, J. (1997). *Administración Financiera*. Prentice Hall.
- Rodríguez, A., et. al. (2011). *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena*. Universidad Andrés Bello. Santiago de Chile.
- Venutolo, M. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires argentina*. Universidad Politécnica de Valencia.
- Silva, (2012). "La orientación laboral en unidades educativas de educación básica: clima organizacional". Universidad de Zulia, Maracaibo Venezuela.
- López, (2010). "Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses" Universidad de Playa Ancha, Valparaíso Chile.
- Carballo, A. et. al. (2010). "Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal operativo federal del programa caravanas de la salud en tabasco, México". Universidad de Juárez Autónoma de Tabasco.
- Soto, J. (2012). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Yauli – Huancavelica". Universidad Nacional de Huancavelica.
- Falcón, C. (2017). "Clima organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín". Universidad Continental.
- Bravo, X. et. al. (2015). "Influencia del clima organizacional de la municipalidad distrital de la victoria en el desempeño laboral de sus obreros" Universidad Señor de Sipan.
- Solano, S. (2017). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui". Universidad César Vallejo de Trujillo.

- Gallegos, F. (2016). "*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de ministerio público gerencia administrativa de Arequipa*". Universidad Nacional de San Agustín.
- Solier, R. et. al. (2014). "*Incidencia de la cultura y clima organizacional en la efectividad de la dirección de personal en el hospital de apoyo de Huanta Daniel Alcides Carrión 2014*" Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.
- Jeri, L. et. al. (2016). "*Maximizar el clima organizacional aplicando el endomarketing en la universidad de Ayacucho Federico Froebel*" periodo - 2016" Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas de Lima.
- Pillaca, J. (2016). "*El rumor en la construcción del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria Ayacucho- 2015*". Universidad Nacional san Cristóbal de Huamanga.
- Baguer, A. (2011). *Dirección de Personas: Un Timón en la Tormenta*. Ediciones Díaz de Santos.
- Bordas M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. Editorial UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid España.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia.

Título	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Ayacucho, 2017.	<p>Problema General:</p> <p>¿En qué medida el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar en qué medida el Clima Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación positiva entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.</p> <p>Hipótesis Nula</p> <p>No existe relación positiva entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Reconocimiento del trabajo</p> <p>Delegación del trabajo</p> <p>Comunicación y grado de confianza</p> <p>Calidad de liderazgo</p> <p>Motivación</p>	<p>Tipo de estudio:</p> <p>Correlacional.</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>Descriptivo - Correlacional</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Cuantitativo.</p>
	<p>Problema específico</p> <p>¿De qué manera se relaciona la dimensión de reconocimiento del trabajador y el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Analizar de qué manera la dimensión de reconocimiento del trabajador se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>La dimensión de reconocimiento del trabajador se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.</p>	<p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>La población:</p> <p>un total de 106 trabajadores</p>
	<p>¿Cómo se relaciona la dimensión delegación del trabajo con el desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017?</p>	<p>Determinar la relaciona entre dimensión delegación del trabajo y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017</p>	<p>La dimensión delegación del trabajo se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>La muestra:</p> <p>106 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta</p>
	<p>¿De qué manera se relaciona la dimensión comunicación y grado de confianza con el Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017?</p>	<p>Determinar de qué manera la dimensión comunicación y grado de confianza se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.</p>	<p>La dimensión comunicación y grado de confianza se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.</p>	<p>Capacidades de juicio</p> <p>Habilidades de aprendizaje</p>	
	<p>¿En qué medida la dimensión calidad de liderazgo incide en el desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017?</p>	<p>Analizar en qué medida la dimensión calidad de liderazgo incide en el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017.</p>	<p>Existe incidencia positiva y significativa de la dimensión calidad de liderazgo en el desempeño laboral en la Unidad de</p>	<p>Atención a los usuarios internos y externos</p>	
	<p>¿De qué manera se relaciona la dimensión motivación con el desempeño laboral en la Unidad de</p>	<p>Analizar de qué manera la dimensión motivación se relaciona con el</p>			

	Gestión Educativa Local de Huanta, 2017	desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017	Gestión Educativa Local de Huanta, 2017. La dimensión motivación se relaciona de manera positiva y significativa con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, 2017		
--	---	---	--	--	--

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto : Dionicio Godofredo González González
Grado académico : Doctor
Institución donde labora : Docente de la Universidad Cesar Vallejo
Cargo que desempeña : Docente Universitario
Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Ayacucho, 2017.
Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional.
Autor del instrumento: Esteban Espinal Huamantínco
 Ausberto Vargas Vilca

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje claro y apropiado vale mencionar que se encuentra libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán identificar las variables con sus dimensiones e indicadores tanto en lo conceptual y operacional.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es evidente y tiene vigencia con el conocimiento científico y tecnológico.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems tienen secuencia lógica en concuerdan con la operacionalización y conceptualización de las variables, tanto en sus dimensiones e indicadores, de tal manera que se pueden hacer abstracciones e inferencias en relación a la hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems manifiestan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems están acorde con el contenido y las evidencias son inherentes al Clima Organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems nos permitirá discernir, describir y explicar la real dimensión sobre la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre las variables, las dimensiones y los indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos incorporados en el instrumento de investigación responden al propósito de la investigación.					X
PERTENENCIA	El instrumento responde a la coyuntura del momento y es lo más acorde.				X	
Subtotal					24	20
TOTAL				44		

- I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Las dimensiones e indicadores son coherentes por lo que procede su aplicación.
II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44. (Buena)

Lugar y Fecha: Ayacucho, noviembre 2017.

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Dionicio Godofredo González González
Grado académico : Doctor
Institución donde labora : Docente de la Universidad Cesar Vallejo
Cargo que desempeña : Docente Universitario
Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Ayacucho, 2017.
Instrumento motivo de la evaluación: ficha de observación para evaluar Desempeño Laboral.
Autor del instrumento: Esteban Espinal Huamantínco
 Ausberto Vargas Vilca

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje claro y apropiado vale mencionar que se encuentra libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán identificar las variables con sus dimensiones e indicadores tanto en lo conceptual y operacional.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es evidente y tiene vigencia con el conocimiento científico y tecnológico.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems tienen secuencia lógica en concuerdan con la operacionalización y conceptualización de las variables, tanto en sus dimensiones e indicadores, de tal manera que se pueden hacer abstracciones e inferencias en relación a la hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems manifiestan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems están acorde con el contenido y las evidencias son inherentes al Desempeño Laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems nos permitirá discernir, describir y explicar la real dimensión sobre la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre las variables, las dimensiones y los indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos incorporados en el instrumento de investigación responden al propósito de la investigación.				X	
PERTENENCIA	El instrumento responde a la coyuntura del momento y es lo más acorde.				X	
Subtotal					28	15
TOTAL				43		

- II. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Las dimensiones e indicadores son coherentes por lo que procede su aplicación.
 III. **PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 43. (Buena)

Lugar y Fecha: Ayacucho, noviembre 2017.

Anexo 02:

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Grado de Instrucción:.....Técnica Universitaria

Ocupación:.....Edad:..... Sexo: Masculino [] Femenino []

Buenos días, el presente cuestionario de preguntas que se muestra a continuación es netamente de carácter investigativa, por ello se le pide su colaboración y la sinceridad a la hora de responder las preguntas sobre clima organizacional, para lo cual tener en cuenta las siguientes alternativas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Ítems	Preguntas	Opciones				
Reconocimiento del trabajo						
N°	Felicitaciones por el trabajo	1	2	3	4	5
1	Recibió felicitaciones o reconocimiento por el trabajo bien realizado por su jefe.					
2	Promueve su jefe los reconocimientos y/o felicitaciones por los logros en el trabajo.					
N°	Equidad de trato	1	2	3	4	5
3	El trato es por igual para todos dentro de la institución.					
4	Considera que no hay preferencias en el trato hacia los trabajadores.					
Delegación del trabajo						
N°	Delegación de responsabilidades	1	2	3	4	5
5	Considera que las responsabilidades son delegadas de acuerdo a sus competencias de cada trabajador.					
6	Las responsabilidades están claramente establecidos.					
N°	Confianza en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
7	Los jefes permiten que los trabajadores tomen sus propias decisiones respecto al trabajo a realizar.					
8	Los jefes permiten a los trabajadores gestionar sus propias tareas.					
Comunicación y grado de confianza						
N°	Comunicación corporativa	1	2	3	4	5
9	Sus jefes necesitan información suficiente para realizar sus actividades.					
10	La información es clara para el desarrollo de las actividades.					
N°	Clima de comunicación	1	2	3	4	5
11	Hay una buena comunicación entre las áreas de trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
12	La comunicación es eficiente para realizar los trabajos determinados por cada área.					

Calidad de liderazgo						
N°	Transmitir entusiasmo	1	2	3	4	5
13	Los jefes inmediatos transmiten entusiasmos.					
14	Los jefes se preocupan por crear buenas relaciones entre los integrantes Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
N°	Capacidad de dialogo e interés	1	2	3	4	5
15	Los jefes tienen la capacidad de dialogar con los trabajadores.					
16	Considera que los jefes se preocupan por la situación personal y profesional de los trabajadores.					
Motivación:						
N°	Flexibilidad en el horario	1	2	3	4	5
17	El horario que se maneja dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta se acomoda a sus intereses.					
18	Escucha quejas sobre los horarios que maneja la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
N°	Motivación por la delegación de tareas	1	2	3	4	5
19	Las tareas están de acuerdo a sus capacidades y competencias de cada trabajador.					
N°	Necesidad de seguridad	1	2	3	4	5
20	La institución le brinda estabilidad laboral.					



Anexo 02:

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Grado de Instrucción:.....Técnica Universitaria

Ocupación:.....Edad:..... Sexo: Masculino [] Femenino []

Buen día, la presente investigación tiene como objetivo conocer el desempeño laboral de los trabajadores Unidad de Gestión Local de Huanta. Para lo cual se le ruega responder las preguntas de acuerdo a su nivel de percepción, apreciación o forma de pensar, la información que nos brinde tiene carácter reservada por lo cual se le ruega su colaboración,

Instrucciones:

Ítem	Nuca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

Preguntas						
Dimensión: Relaciones Interpersonales						
N°	Trabajo de equipo	1	2	3	4	5
1	El trabajador desarrolla actividades en equipo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
2	El trabajador se encuentra presto para apoyar a sus demás compañeros en las labores que tiene la institución.					
N°	Comunicación adecuada	1	2	3	4	5
3	El trabajador transmite información a sus demás compañeros.					
4	El trabajador comprende lo que se le trasmite a través de los diferentes comunicados.					
5	El trabajador proporciona información pertinente a sus jefes y compañeros de trabajo.					
Dimensión: Capacidades de Juicio						
N°	Identificación de oportunidades	1	2	3	4	5
6	El trabajador busca oportunidades ante una situación difícil.					
7	El trabajador propone soluciones e identifica soluciones oportunas en sus labores.					
N°	Madures emocional	1	2	3	4	5
8	El trabajador muestra empatía con sus demás compañeros dentro de su puesto de trabajo.					
9	El trabajador se muestra entusiasmado en su puesto de trabajo.					
N°	Decisiones asertivas	1	2	3	4	5
10	El trabajador toma decisiones dentro de su puesto de trabajo.					
11	El trabajador tiene poder para organizar, identificar, y decidir dentro de su puesto de trabajo.					
Habilidades de aprendizaje						

N°	Rapidez de aprender	1	2	3	4	5
12	El trabajador tiene capacidad para aprender rápidamente.					
13	Cuán frecuente se le explica sus funciones al trabajador.					
14	El trabajador se desenvuelve de manera rápida en sus labores.					
N°	Autonomía en el trabajo	1	2	3	4	5
15	El trabajador toma decisiones de manera autónoma en su puesto de trabajo.					
16	El trabajador realiza sus funciones sin necesidad de alguien que lo supervise.					
Dimensión: Atención a los usuarios internos y externos						
N°	Capacidad de respuesta	1	2	3	4	5
17	El trabajador brinda una atención adecuada a los usuarios.					
18	El trabajador tiene la capacidad para resolver las preguntas del usuario.					
N°	Predisposición actitudinal en el trabajo	1	2	3	4	5
19	El trabajador muestra predisposición en las actividades que realiza la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
20	El trabajador está apto para cualquier capacitación que se presente en la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					



INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Augusto NICACIO YARLQUE LEÓN
 Grado académico : Maestría en Gestión Pública
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.
 Cargo que desempeña : Especialista en Planificación y presupuesto
 Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Ayacucho, 2017.
 Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional.
 Autor del instrumento: Esteban Espinal Huamantínco
 Ausberto Vargas Vilca

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje claro y apropiado vale mencionar que se encuentra libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán identificar las variables con sus dimensiones e indicadores tanto en lo conceptual y operacional.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es evidente y tiene vigencia con el conocimiento científico y tecnológico.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems tienen secuencia lógica en concuerdan con la operacionalización y conceptualización de las variables, tanto en sus dimensiones e indicadores, de tal manera que se pueden hacer abstracciones e inferencias en relación a la hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems manifiestan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems están acorde con el contenido y las evidencias son inherentes al Clima Organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems nos permitirá discernir, describir y explicar la real dimensión sobre la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre las variables, las dimensiones y los indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos incorporados en el instrumento de investigación responden al propósito de la investigación.				X	
PERTENENCIA	El instrumento responde a la coyuntura del momento y es lo más acorde.					X
Subtotal					28	15
TOTAL				43		

- II. OPINION DE APLICABILIDAD: Las dimensiones e indicadores son coherentes por lo que procede su aplicación.
 III. PROMEDIO DE VALORACION: 43. (Buena)

Lugar y Fecha: Ayacucho, noviembre 2017.

Gobierno Regional de Ayacucho
 Dirección Regional de Educación Ayacucho
 UGEL HUANTA

 AUGUSTO NICASIO YARLQUE LEÓN
 ESPECIALISTA EN PLANIFICACIÓN

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Augusto NICACIO YARLQUE LEÓN
 Grado académico : Magíster en Gestión Pública
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.
 Cargo que desempeña : Especialista en Planificación y presupuesto
 Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Ayacucho, 2017.
 Instrumento motivo de la evaluación: ficha de observación para evaluar Desempeño Laboral.
 Autor del instrumento: Esteban Espinal Huamantínco
 Ausberto Vargas Vilca

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

CRITERIOS	INDICADORES					
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje claro y apropiado vale mencionar que se encuentra libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán identificar las variables con sus dimensiones e indicadores tanto en lo conceptual y operacional.					X
ACTUALIDAD	El instrumento es evidente y tiene vigencia con el conocimiento científico y tecnológico.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems tienen secuencia lógica en concuerdan con la operacionalización y conceptualización de las variables, tanto en sus dimensiones e indicadores, de tal manera que se pueden hacer abstracciones e inferencias en relación a la hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems manifiestan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems están acorde con el contenido y las evidencias son inherentes al Desempeño Laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems nos permitirá discernir, describir y explicar la real dimensión sobre la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre las variables, las dimensiones y los indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos incorporados en el instrumento de investigación responden al propósito de la investigación.					X
PERTENENCIA	El instrumento responde a la coyuntura del momento y es lo más acorde.				X	
Subtotal					20	25
TOTAL				45		

- II. OPINION DE APLICABILIDAD: Las dimensiones e indicadores son coherentes por lo que procede su aplicación.
 III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45. (Buena)

Lugar y Fecha: Ayacucho, noviembre 2017.

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
 UGEL HUANTA

 AUGUSTO NICASIO YARLQUE LEÓN
 ESPECIALISTA EN PLANIFICACIÓN

Anexo C

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Grado de Instrucción:.....Técnica Universitaria

Ocupación:.....Edad:..... Sexo: Masculino [] Femenino []

Buenos días, el presente cuestionario de preguntas que se muestra a continuación es netamente de carácter investigativa, por ello se le pide su colaboración y la sinceridad a la hora de responder las preguntas sobre clima organizacional, para lo cual tener en cuenta las siguientes alternativas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Ítems	Preguntas	Opciones				
Reconocimiento del trabajo						
N°	Felicitaciones por el trabajo	1	2	3	4	5
1	Recibió felicitaciones o reconocimiento por el trabajo bien realizado por su jefe.					
2	Promueve su jefe los reconocimientos y/o felicitaciones por los logros en el trabajo.					
N°	Equidad de trato	1	2	3	4	5
3	El trato es por igual para todos dentro de la institución.					
4	Considera que no hay preferencias en el trato hacia los trabajadores.					
Delegación del trabajo						
N°	Delegación de responsabilidades	1	2	3	4	5
5	Considera que las responsabilidades son delegadas de acuerdo a sus competencias de cada trabajador.					
6	Las responsabilidades están claramente establecidos.					
N°	Confianza en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
7	Los jefes permiten que los trabajadores tomen sus propias decisiones respecto al trabajo a realizar.					
8	Los jefes permiten a los trabajadores gestionar sus propias tareas.					
Comunicación y grado de confianza						
N°	Comunicación corporativa	1	2	3	4	5
9	Sus jefes necesitan información suficiente para realizar sus actividades.					
10	La información es clara para el desarrollo de las actividades.					
N°	Clima de comunicación	1	2	3	4	5
11	Hay una buena comunicación entre las áreas de trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
12	La comunicación es eficiente para realizar los trabajos determinados por cada área.					

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
UNIDAD HUANTA
Augusto Nicasio Varileque León
AUGUSTO NICASIO VARILEQUE LEÓN
ESPECIALISTA EN PLANIFICACIÓN

Calidad de liderazgo						
N°	Transmitir entusiasmo	1	2	3	4	5
13	Los jefes inmediatos transmiten entusiasmos.					
14	Los jefes se preocupan por crear buenas relaciones entre los integrantes Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
N°	Capacidad de dialogo e interés	1	2	3	4	5
15	Los jefes tienen la capacidad de dialogar con los trabajadores.					
16	Considera que los jefes se preocupan por la situación personal y profesional de los trabajadores.					
Motivación:						
N°	Flexibilidad en el horario	1	2	3	4	5
17	El horario que se maneja dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta se acomoda a sus intereses.					
18	Escucha quejas sobre los horarios que maneja la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
N°	Motivación por la delegación de tareas	1	2	3	4	5
19	Las tareas están de acuerdo a sus capacidades y competencias de cada trabajador.					
N°	Necesidad de seguridad	1	2	3	4	5
20	La institución le brinda estabilidad laboral.					

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
 UGEL HUANTA

 AUGUSTO NICASIO YARLEQUE LEÓN
 ESPECIALISTA EN PLANIFICACIÓN

Anexo C.

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nivel de Instrucción:..... Técnica Universitaria

Ocupación:..... Edad:..... Sexo: Masculino [] Femenino []

Buen día, la presente investigación tiene como objetivo conocer el desempeño laboral de los trabajadores Unidad de Gestión Local de Huanta. Para lo cual se le ruega responder las preguntas de acuerdo a su nivel de percepción, apreciación o forma de pensar, la información que nos brinde tiene carácter reservada por lo cual se le ruega su colaboración.

Instrucciones:

Item	Nuca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
UCEL HUANTA

MIGUEL HERNÁNDEZ VARELA
SPECIALISTA EN INVESTIGACIÓN

Preguntas						
Dimensión: Relaciones Interpersonales						
N°	Trabajo de equipo	1	2	3	4	5
1	El trabajador desarrolla actividades en equipo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
2	El trabajador se encuentra presto para apoyar a sus demás compañeros en las labores que tiene la institución.					
N°	Comunicación adecuada	1	2	3	4	5
3	El trabajador transmite información a sus demás compañeros.					
4	El trabajador comprende lo que se le trasmite a través de los diferentes comunicados.					
5	El trabajador proporciona información pertinente a sus jefes y compañeros de trabajo.					
Dimensión: Capacidades de Juicio						
N°	Identificación de oportunidades	1	2	3	4	5
6	El trabajador busca oportunidades ante una situación difícil.					
7	El trabajador propone soluciones e identifica soluciones oportunas en sus labores.					
N°	Madures emocional	1	2	3	4	5
8	El trabajador muestra empatía con sus demás compañeros dentro de su puesto de trabajo.					
9	El trabajador se muestra entusiasmado en su puesto de trabajo.					
N°	Decisiones asertivas	1	2	3	4	5
10	El trabajador toma decisiones dentro de su puesto de trabajo.					
11	El trabajador tiene poder para organizar, identificar, y decidir dentro de su puesto de trabajo.					
Habilidades de aprendizaje						

N°	Rapidez de aprender	1	2	3	4	5
12	El trabajador tiene capacidad para aprender rápidamente.					
13	Cuán frecuente se le explica sus funciones al trabajador.					
14	El trabajador se desenvuelve de manera rápida en sus labores.					
N°	Autonomía en el trabajo	1	2	3	4	5
15	El trabajador toma decisiones de manera autónoma en su puesto de trabajo.					
16	El trabajador realiza sus funciones sin necesidad de alguien que lo supervise.					
Dimensión: Atención a los usuarios internos y externos						
N°	Capacidad de respuesta	1	2	3	4	5
17	El trabajador brinda una atención adecuada a los usuarios.					
18	El trabajador tiene la capacidad para resolver las preguntas del usuario.					
N°	Predisposición actitudinal en el trabajo	1	2	3	4	5
19	El trabajador muestra predisposición en las actividades que realiza la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
20	El trabajador está apto para cualquier capacitación que se presente en la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
UGEL HUANTA

AUGUSTO NICASIO YARLEQUE LEÓN
ESPECIALISTA EN PLANIFICACIÓN

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Morales Salazar, Pedro Otoniel

Grado académico : Doctor

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Ayacucho, 2017.

Instrumento motivo de la evaluación: ficha de observación para evaluar Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: Esteban Espinal Huamantínco
Ausberto Vargas Vilca

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje claro y apropiado vale mencionar que se encuentra libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán identificar las variables con sus dimensiones e indicadores tanto en lo conceptual y operacional.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es evidente y tiene vigencia con el conocimiento científico y tecnológico.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems tienen secuencia lógica en concuerdan con la operacionalización y conceptualización de las variables, tanto en sus dimensiones e indicadores, de tal manera que se pueden hacer abstracciones e inferencias en relación a la hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems manifiestan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems están acorde con el contenido y las evidencias son inherentes al Clima Organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems nos permitirá discernir, describir y explicar la real dimensión sobre la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre las variables, las dimensiones y los indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos incorporados en el instrumento de investigación responden al propósito de la investigación.					X
PERTENENCIA	El instrumento responde a la coyuntura del momento y es lo más acorde.				X	
Subtotal					24	20
TOTAL				44		

I. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Las dimensiones e indicadores son coherentes por lo que procede su aplicación.

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44. (Buena)

Lugar y Fecha: Ayacucho, noviembre 2017.


 Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
 LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
 ING. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del experto: Morales Salazar, Pedro Otoniel

Grado académico : Doctor

Título de la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta. Ayacucho, 2017.

Instrumento motivo de la evaluación: ficha de observación para evaluar Desempeño Laboral.

Autor del instrumento: Esteban Espinal Huamantínco
Ausberto Vargas Vilca

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con un lenguaje claro y apropiado vale mencionar que se encuentra libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán identificar las variables con sus dimensiones e indicadores tanto en lo conceptual y operacional.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento es evidente y tiene vigencia con el conocimiento científico y tecnológico.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems tienen secuencia lógica en concuerdan con la operacionalización y conceptualización de las variables, tanto en sus dimensiones e indicadores, de tal manera que se pueden hacer abstracciones e inferencias en relación a la hipótesis, problema y objetivo de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems manifiestan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems están acorde con el contenido y las evidencias son inherentes al Desempeño Laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems nos permitirá discernir, describir y explicar la real dimensión sobre la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre las variables, las dimensiones y los indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos incorporados en el instrumento de investigación responden al propósito de la investigación.				X	
PERTENENCIA	El instrumento responde a la coyuntura del momento y es lo más acorde.				X	
Subtotal					28	15
TOTAL				43		

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Las dimensiones e indicadores son coherentes por lo que procede su aplicación.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43. (Buena)

Lugar y Fecha: Ayacucho, noviembre 2017.


Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
MG. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
SECTOR DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 02:

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Grado de Instrucción:.....Técnica Universitaria

Ocupación:.....Edad:..... Sexo: Masculino [] Femenino []

Buenos días, el presente cuestionario de preguntas que se muestra a continuación es netamente de carácter investigativa, por ello se le pide su colaboración y la sinceridad a la hora de responder las preguntas sobre clima organizacional, para lo cual tener en cuenta las siguientes alternativas.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

Ítems	Preguntas	Opciones				
Reconocimiento del trabajo						
N°	Felicitaciones por el trabajo	1	2	3	4	5
1	Recibió felicitaciones o reconocimiento por el trabajo bien realizado por su jefe.					
2	Promueve su jefe los reconocimientos y/o felicitaciones por los logros en el trabajo.					
N°	Equidad de trato	1	2	3	4	5
3	El trato es por igual para todos dentro de la institución.					
4	Considera qué no hay preferencias en el trato hacia los trabajadores.					
Delegación del trabajo						
N°	Delegación de responsabilidades	1	2	3	4	5
5	Considera que las responsabilidades son delegadas de acuerdo a sus competencias de cada trabajador.					
6	Las responsabilidades están claramente establecidos.					
N°	Confianza en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
7	Los jefes permiten que los trabajadores tomen sus propias decisiones respecto al trabajo a realizar.					
8	Los jefes permiten a los trabajadores gestionar sus propias tareas.					
Comunicación y grado de confianza						
N°	Comunicación corporativa	1	2	3	4	5
9	Sus jefes necesitan información suficiente para realizar sus actividades.					
10	La información es clara para el desarrollo de las actividades.					
N°	Clima de comunicación	1	2	3	4	5
11	Hay una buena comunicación entre las áreas de trabajo de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
12	La comunicación es eficiente para realizar los trabajos determinados por cada área.					


 MSc. JUAN CRISTÓBAL MORALES SANCHEZ
 LIC. EDUCACIÓN INVESTIGATIVA
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Calidad de liderazgo						
N°	Transmitir entusiasmo	1	2	3	4	5
13	Los jefes inmediatos transmiten entusiasmos.					
14	Los jefes se preocupan por crear buenas relaciones entre los integrantes Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
N°	Capacidad de dialogo e interés	1	2	3	4	5
15	Los jefes tienen la capacidad de dialogar con los trabajadores.					
16	Considera que los jefes se preocupan por la situación personal y profesional de los trabajadores.					
Motivación:						
N°	Flexibilidad en el horario	1	2	3	4	5
17	El horario que se maneja dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta se acomoda a sus intereses.					
18	Escucha quejas sobre los horarios que maneja la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
N°	Motivación por la delegación de tareas	1	2	3	4	5
19	Las tareas están de acuerdo a sus capacidades y competencias de cada trabajador.					
N°	Necesidad de seguridad	1	2	3	4	5
20	La institución le brinda estabilidad laboral.					


 Mg. PERAZ DÍAZ, JUANES SÁENZ
 LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA
 MS. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 02:

CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Grado de Instrucción:.....Técnica Universitaria

Ocupación:.....Edad:..... Sexo: Masculino [] Femenino []

Buen día, la presente investigación tiene como objetivo conocer el desempeño laboral de los trabajadores Unidad de Gestión Local de Huanta. Para lo cual se le ruega responder las preguntas de acuerdo a su nivel de percepción, apreciación o forma de pensar, la información que nos brinde tiene carácter reservada por lo cual se le ruega su colaboración,

Instrucciones:

Ítem	Nuca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
Escala	1	2	3	4	5

Preguntas						
Dimensión: Relaciones Interpersonales						
N°	Trabajo de equipo	1	2	3	4	5
1	El trabajador desarrolla actividades en equipo dentro de la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
2	El trabajador se encuentra presto para apoyar a sus demás compañeros en las labores que tiene la institución.					
N°	Comunicación adecuada	1	2	3	4	5
3	El trabajador transmite información a sus demás compañeros.					
4	El trabajador comprende lo que se le trasmite a través de los diferentes comunicados.					
5	El trabajador proporciona información pertinente a sus jefes y compañeros de trabajo.					
Dimensión: Capacidades de Juicio						
N°	Identificación de oportunidades	1	2	3	4	5
6	El trabajador busca oportunidades ante una situación difícil.					
7	El trabajador propone soluciones e identifica soluciones oportunas en sus labores.					
N°	Madures emocional	1	2	3	4	5
8	El trabajador muestra empatía con sus demás compañeros dentro de su puesto de trabajo.					
9	El trabajador se muestra entusiasmado en su puesto de trabajo.					
N°	Decisiones asertivas	1	2	3	4	5
10	El trabajador toma decisiones dentro de su puesto de trabajo.					
11	El trabajador tiene poder para organizar, identificar, y decidir dentro de su puesto de trabajo.					
Habilidades de aprendizaje						

[Firma]
 ING. FAVIA L. ALVARO GARCÍA SELLIZAR
 U.C. INVESTIGACIÓN EDUCATIVA LOCAL
 U.C. INVESTIGACIÓN EDUCATIVA LOCAL
 U.C. INVESTIGACIÓN EDUCATIVA LOCAL

N°	Rapidez de aprender	1	2	3	4	5
12	El trabajador tiene capacidad para aprender rápidamente.					
13	Cuán frecuente se le explica sus funciones al trabajador.					
14	El trabajador se desenvuelve de manera rápida en sus labores.					
N°	Autonomía en el trabajo	1	2	3	4	5
15	El trabajador toma decisiones de manera autónoma en su puesto de trabajo.					
16	El trabajador realiza sus funciones sin necesidad de alguien que lo supervise.					
Dimensión: Atención a los usuarios internos y externos						
N°	Capacidad de respuesta	1	2	3	4	5
17	El trabajador brinda una atención adecuada a los usuarios.					
18	El trabajador tiene la capacidad para resolver las preguntas del usuario.					
N°	Predisposición actitudinal en el trabajo	1	2	3	4	5
19	El trabajador muestra predisposición en las actividades que realiza la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					
20	El trabajador está apto para cualquier capacitación que se presente en la Unidad de Gestión Educativa Local Huanta.					


 Ing. Pedro Orlando Morales Salazar
 LIC. EDUCACION SECUNDARIA
 IN. EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION
 FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 03: Solicitud de aplicación de instrumentos de la investigación a la UGEL y constancias.

FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL
HUANTA

UGEL - HUANTA
RES DOC. 338757
RES EXP. 207928

SOLICITA: APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE POST GRADO.

SEÑOR DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - HUANTA

APELLIDOS Y NOMBRES : ESPINALHUAMANTINCO, Esteban

CARGO ACTUAL : Coordinador Educativo Ayahuanco - Pucacolpa

INSTITUCIÓN EDUCATIVA : "UNIDAD GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL", Huanta.

CODIGO MODULAR 1020094614 **D.N.I. N°** 20094614 **DOMICILIO (Jr. Calle. Dist. Prov.)** Jr. Federico Richter Prada N° 649 Huanta

FUNDAMENTO DEL PEDIDO: Que, siendo necesario realizar nuestro trabajo de investigación de tesis, de Maestría en Gestión Pública, los suscritos Esteban Espinal Huamantinc y Ausberto Vargas Vilca solicitamos a Ud., señor director permiso el permiso correspondiente para la aplicación de los instrumentos de investigación que es de acuerdo a Ley universitaria N° 30220, Ley de investigación en educación superior que permite realizar los trabajos de investigación en instituciones públicas y privadas.

POR TANTO:

Es justa nuestra petición por ser de Ley.

ANEXO:

Instrumentos de investigación.

Huanta, 10 de noviembre del 2017.



FIRMA

N° EXP
FECHA
FOLIO

SANTO



PERÚ Ministerio de Educación

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
UNIDAD EJECUTORA 305
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
"RECAREDO PEREZ PALMA VALDIVIA" DE HUANTA



Año del Buen Servicio al Ciudadano

EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANTA, JURISDICCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO, EXPIDE LA PRESENTE;

CONSTANCLA

Que, **AUSBERTO VARGAS VILCA** IDENTIFICADO con DNI 28475266 Director (e) de la Institución Educativa N° 38126/Mx-P., de Chuschi UGEL/Cangallo, ha realizado su estudio de investigación en esta entidad para el proyecto de tesis denominado **Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, Ayacucho, 2017**, para optar el grado de magister en Gestión Pública.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Huanta, noviembre 2017



MINISTERIO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANTA
AN OLIVER HUAMAN SACALSIUA
Director del Programa Secretarías III



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

EL QUE SUSCRIBE, EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANTA, JURISDICCIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO, EXPIDE LA PRESENTE;

CONSTANCIA

Que, ESTEBAN ESPINAL HUAMANTINCO IDENTIFICADO con DNI 20094614 Coordinador Educativo de Pucacolpa- UGEL/Huanta. Ha realizado su estudio de investigación en esta entidad para el proyecto de tesis denominado Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta, Ayacucho, 2017, para optar el grado de magister en Gestión Pública.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Huanta, noviembre 2017


 DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
 UNIDAD EJECUTORA 305
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANTA
 AN OLIVER HUMBERTO BACA OLIVERA
 Director de la Unidad Ejecutora

Prueba de confiabilidad: Clima organizacional.

Resumen de procesamiento de casos

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
item1	2,20	1,207	15
item2	2,00	1,195	15
item3	1,80	,862	15
item4	1,87	,990	15
item5	1,93	1,163	15
item6	2,00	1,000	15
item7	2,13	1,060	15
item8	2,00	1,134	15
item9	2,00	,926	15
item10	2,07	,961	15
item11	2,20	1,082	15
item12	1,87	1,060	15
item13	2,20	1,146	15
item14	2,13	1,246	15
item15	2,67	1,397	15
item16	2,20	1,207	15
item17	2,07	,704	15
item18	1,73	,884	15
item19	2,20	,775	15
item20	2,13	,834	15

Prueba de confiabilidad: desempeño laboral.

Resumen de procesamiento de casos

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
item1	2,00	1,069	15
item2	2,27	1,100	15
item3	2,27	,799	15
item4	2,27	1,033	15
item5	2,33	,976	15
item6	2,20	1,207	15
item7	2,27	,884	15
item8	2,73	,799	15
item9	2,13	,834	15
item10	2,27	1,100	15
item11	2,53	,990	15
item12	2,20	,561	15
item13	2,27	1,163	15
item14	2,53	,915	15
item15	2,40	1,242	15
item16	2,27	1,163	15
item17	2,47	1,187	15
item18	2,67	1,113	15
item19	2,27	,961	15
item20	2,47	,990	15