



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Influencia del Plan Anual de Trabajo del comité de clima laboral en el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Reátegui Sandoval, Roger Rolandoa (ORCID: 0000-0002-2191-8203)

ASESOR:

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: 0000-0003-0035-7088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

TARAPOTO - PERÚ

2015

Dedicatoria

A Dios, por darme la vida a través de mí adorada madre Belén Sandoval Coral, quién con mucho cariño, amor y ejemplo han hecho de mí una persona con buenos valores.

A mi cónyuge, Llésica Coral Macedo, que en todo momento ha estado siempre a mi lado dándome cariño, confianza y apoyo incondicional para seguir adelante para cumplir otra etapa en mi vida.

A mis hijos, Rolando Moisés y Jessy Abigail, que son el motivo y la razón que me han llevado a seguir superándome día a día, para alcanzar mis más apreciados ideales y metas trazada

Roger Rolando

Agradecimiento

Me complace de sobre manera a través de este trabajo exteriorizar mi sincero agradecimiento a la Universidad César Vallejo y en ella a los distinguidos docentes quienes, con su profesionalismo y ética puesto de manifiesto en las aulas, enrumbaron a cada uno de los que acudimos con sus conocimientos que nos servirán en nuestro desempeño profesional.

Al Mag. Antonio Zalatiel, Terrones Borrego, quien, con su experiencia como docente de la Maestría de Posgrado, ha sido el guía idóneo, para realizar esta tesis, brindado el tiempo necesario, como la información para que este anhelo llegue a ser satisfactoriamente culminado.

A los servidores públicos de la Sub Región Bajo Mayo - Tarapoto, quienes me facilitaron y brindaron toda la información necesaria para poder realizar y culminarlo mi tesis en forma satisfactoria.

EL AUTOR

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice.....	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras.....	ix
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MÉTODO	18
2.1.Tipo y diseño de investigación	18
2.2.Operacionalización de variables	19
2.3.Población y muestra	21
2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.5. Procedimiento.....	29
2.7. Aspectos éticos	29
2.6. Métodos de análisis de datos	26
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización variable I.....	19
Tabla 2 Operacionalización variable II	20
Tabla 3. Plan anual de trabajo	28
Tabla 4. Desempeño laboral	29
Tabla 5. Correlación del Plan anual de trabajo * Desempeño laboral.....	30

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Plan anual de trabajo	28
<i>Figura 2.</i> Desempeño laboral	29

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia entre el plan anual de trabajo de comité de clima laboral en el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014. El tipo de investigación fue básica con un diseño correlacional – transversal. La muestra estuvo conformada por 63 trabajadores administrativos; asimismo las técnicas fueron encuestas y los instrumentos cuestionarios. Los resultados demostraron que el plan anual de trabajo fue eficiente; pues, el 56% de los trabajadores de la Sub Región Bajo Mayo indicó adecuada el nivel de convivencia laboral, por otro parte, el desempeño laboral de los trabajadores fue alto en un 63%. Concluyendo que el plan Anual de Trabajo de Comité de clima laboral influyó significativamente en el desempeño laboral la misma que fue sustentando a partir de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, debido a que el valor “P” fue menor al margen de error ($0,000 < 0,05$). Asimismo, el coeficiente de correlación fue moderada en un 0,555. Esto refiere que mientras más efectivo sea el Plan Anual de trabajo el desempeño laboral será alto generando mayores resultados a favor de la Institución.

Palabras claves: *Plan anual de trabajo, comité de clima laboral, desempeño laboral.*

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the influence between the annual work plan of the work environment committee on the work performance of the Bajo Mayo Sub-Region, Tarapoto 2014. The type of research was basic with a correlational - transversal design. The sample consisted of 63 administrative workers; Likewise, the techniques were surveys and questionnaire instruments. The results showed that the annual work plan was efficient; Therefore, 56% of the workers of the Bajo Mayo Sub-Region indicated that the level of work coexistence was adequate, on the other hand, the work performance of the workers was 63% high. Concluding that the Annual Work Plan of the Work Environment Committee had a significant influence on the work performance, which was sustained from the application of the non-parametric Spearman Rho test, because the "P" value was less than the margin of error ($0.000 < 0.05$). Also, the correlation coefficient was moderate at 0.555. This means that the more effective the Annual Work Plan is, the higher work performance will be, generating greater results in favor of the Institution.

Keywords: Annual work plan, work environment committee, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

Una característica principal en las entidades públicas y privadas, viene siendo el nivel de competitividad en la cual se desarrolla. Asimismo, estos resultados son asumidos en gran parte por el desempeño que llegan a presentar sus colaboradores de acuerdo a la exigencia del mercado y la competencia. Por su parte, los investigadores de la Universidad de Londres y del ESCP Europe Business School (Escuela de Negocios Europea) dieron a conocer a través de un estudio, que el empleado se sobre esfuerza de manera continua trayendo consigo una baja en su bienestar, satisfacción, seguridad laboral y sobre todo los limitados ascensos. Asimismo, el grupo de investigación comentó que uno de los factores que repercute estos resultados es la intensidad laboral (Avgoustak, A. 2018, p. 1).

Las autoridades del Hospital Escuela Universitario (HEU), dieron a conocer la evaluación de más de 3,000 empleados; mismos que otorgaron el nivel de competencias, responsabilidades, compromisos, actitud, iniciativa y capacidad profesional. La dirección general, mediante su dirección comenta que, si bien no se aplican sanciones por el mal desempeño, permite reforzar capacidades mediante capacitaciones, y de esta manera reforzar el talento humano de sus trabajadores, de la misma manera indica que, la aplicación de las evaluaciones fue de manera directa dentro del centro asistencial; el mismo que otorgo debilidades en las competencias profesionales; esto demostró un desempeño laboral bajo limitando la generación de recursos y la productividad interna dentro de las Instituciones Públicas (Rodríguez, M. 2017, p. 2)

La evaluación laboral considerada como una herramienta que comprueba el grado de cumplimiento de las obligaciones al cual está sujeto el empleado, misma que determina una escala individual. Esta se encuentra inmerso dentro del área de recursos Humanos, así mismo, el presente se considerado como un instrumento que tiene la propiedad de medir dentro de la organización no sólo el desempeño realizado por los trabajadores también mide la disconformidad de estos con su centro de labores. Por su parte el Director de A&G Consultores, S.A. de C.V., indicó que como medida para determinar en qué proporción puede mejorar las cualidades y las competencias de sus empleados

implementará una evaluación laboral durante un periodo de tiempo establecido, también, identificar cualidades de liderazgo y mejorar la comunicación. Para la Asociación de Buenos Empleadores (ABE), se debe, una vez por año se debe realizar ajustes en las empresas. (Guevara, 2017, p. 5).

Dentro de una compañía, la productividad de esta se ve afectada en un 20% por no mantener un buen clima laboral, a nivel nacional por otro lado, mantener el clima laboral incrementa la retención del personal en un 58%. En el Perú, el 81% de los trabajadores, considera que el desempeño, motivación, compromiso y relaciones interpersonales mejoran de acuerdo al clima laboral en el que se desempeñan (Lira, 2018, p. 3).

Específicamente, podemos encontrar a la Sub Región Bajo Mayo, ubicado en el Jr. Orellana N° 634 Distrito de Tarapoto, la misma que se encuentra en el rubro de instituciones públicas del estado, misma que se encarga dentro de su área de influencia, de realizar trabajos de programación, coordinación, ejecución y supervisión acorde con los planes y programas establecidos. Sin embargo, se ha visto involucrado en problemas de desempeño laboral, lo cual fue identificado al paso de los años; no obstante, el gerente al observar estas deficiencias internas tomo en cuenta la aplicación del Plan Anual de Trabajo del comité de clima laboral con la finalidad de establecer mejoras en el contexto de desempeño de funciones de cada uno de sus trabajadores. Adicional a ello, los principales problemas eran el limitado conocimiento, trayendo consigo a que los colaboradores no contribuyan de manera efectiva a la solución de problemas asumiendo las metas empresariales y la productividad en cuanto a sus funciones. Sin embargo, dentro del periodo que se aborda el estudio el desempeño laboral vino mejorando, por lo que se identificó una alta satisfacción, mayores capacidades y sobre todo una elevada jerarquía dentro de la Institución.

De acuerdo con todo lo mencionado, se pretende determinar, si el clima laboral se vio afectado positivamente, para ello se tiene los siguientes antecedentes a nivel internacional, nacional y local; a nivel internacional tenemos a Rubio, A. (2018). En su investigación titulada: *Análisis del clima laboral y desempeño de los empleados del sector asegurador en la ciudad de Ambato*. (Tesis Título). Universidad Técnica de Ambato. Ecuador, Ambato. El objetivo del trabajo es determinar la relación entre el clima laboral y el trabajo de los colaboradores. En las entidades de seguro en la localidad de

Ambato. La investigación se desarrolló empleando el modelo de investigación descriptivo – explicativo, de igual manera se consideró la base de datos obtenidos en la empresa a investigar, mediante la de ficha de análisis documental, cuestionarios guía de observación y entrevistas; los resultados muestran que El entorno de traajo tiene un efecto directo en el desempeño de los empleados; llegando de esta forma a la conclusión que según la investigación el ambiente de trabajo en el sector de seguros es positivo, aunque hay algunos elementos que tienen un nivel mínimo de desviación que es el caso con: a) la capacitación a los empleados, b) la motivación en el negocio que se lleva a cabo por el empleado para que se desarrolle profesionalmente; c) Compensación y d) Evaluación del desempeño en reconocimiento del empleado que es breve.

De igual modo Illicachi, G. (2015). En su investigación titulado *Clima laoral y su impacto en el desempeño laoral de los empleados públicos de Tungurahua estado Amato*. (Tesis título) Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. El objetivo fue identificar el vínculo del clima laboral y los miembros de esa gobernación. Para el trabajo se empleó el diseño de investigación exploratorio – correlacional, para ello, se empleó como muestra a los 102 trabajadores de la gobernación. Los trabajadores desarrollan sus actividades en un clima laboral aceptable, pero no en lo que se estaba esperado, lo que contradice la versión pública de U.A.T.H. lo que muestra lo contrario, ósea, una falta de clima laboral. Además, la comunicación interna demuestra diversificaciones porque obtiene un sistema de comunicación inadecuado al observar a los miembros de G.T, lo que evita que el mensaje se comprenda y distorsione la información. Llegando de esta forma a la conclusión que las circunstancias para el entorno físico, especialmente en términos de seguridad industrial, son insuficientes

Por otro lado Gaibor, G. (2013). En su investigación titulado *Analizar e implementar estrategias para mejorar el clima laoral de la unidad educativa Fae N3 Taura* (Tesis título) Universidad estatal el Milagro. El ojetivo es mejorar el clima laoral a través del desarrollo de un modelo de política institucional proponer un modelo de política institucional para el mejoramiento del clima laboral y socializarlo con los miembros del personal docentes y administrativo. Se aplicó el diseño de investigación exploratorio – transversal,. Llegando de esta forma a la conclusión que el ambiente organizacional toma un papel fundamental en cuanto al logro de una mayor eficacia en las instituciones, ya que identifica como una persona experimenta su entorno de

trabajo, desempeño, productividad y complacencia. El bienestar es uno de los elementos más fundamentales en el entorno de la organización porque, como el colaborador se encuentra en sus trabajos, esta prestación contribuirá a la mejora continua del servicio que presta. Las encuestas concluyeron, con mostrar la insatisfacción con el personal de la UEFAE que trabaja debido al mal ambiente de trabajo y la necesidad de analizar e implementar tácticas efectivas para el mejoramiento del ambiente organizativo. Entre las causas que impactan el ambiente de trabajo de la UEFA se recalcan (desequilibrio laboral, sobrecarga, ausencia de interacción, desmotivación y falta de relación entre los empleados). Los resultados que se ha obtenido, se creen necesario la aplicación del plan estratégico para el mejoramiento del entorno de trabajo que permita resolver las situaciones.

Por otro lado tenemos los antecedentes a nivel nacional; Ramírez, O. (2017). En su trabajo titulado *Plan de ambiente organizacional para mejorar la eficiencia laoral de los maestros de jardín de infantes Los Angelitos de María 2016*. (Tesis Título) Universidad Wiener. Perú, Lima. La investigación se propuso plantear una guía para mejorar el desempeño de los profesores de la localidad de María mejorando su clima organizacional. Para ello se empleó un diseño no experimental – transversal, donde, muestra 26 docentes, aplicando encuestas, cuestionarios. La conclusión a través de la encuesta, se teorizó la variable que correspondía al desempeño laboral, considerando las diversas contribuciones realizadas, la investigación se desarrolló con el objetivo de encontrarse una idea correcta que consintiera el mejoramiento de la institucion.

Fernández, C. (2017). En su trabajo titulado *Propuesta de plan de acción para mejorar el clima laoral en UGEL Lamayeque 2017* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Perú, Chiclayo. El traajo propuesto para diseñar un plan de acción guía para mejorar el clima laboral de los colaboradores de UGEL - Lambayeque. Se aplicó el diseño de investigación no experimental - transversal, tomando en consideración una muestra a 20 trabajadores de la institución, aplicando encuestas, cuestionarios, guía de observación; como resultado se obtuvo, que hace falta llamar la atención a la administración, para conservar elevadamente las labores en las que desempeña, llevar a cabo una comunicación entre el mismo nivel jerárquico, es decir, donde a todos los miembros se los trate con el mismo nivel de respeto. Llegando de esta forma a la conclusión que una propuesta de acción para el mejoramiento una compañía tendrá

éxito si comienza con un verdadero diagnóstico de la alta gerencia y el liderazgo que se considera para mejorar el entorno laboral con la participación de todos los colaboradores, que debe ser coherente con un marco legal teórico para identificar objetivos, metas, tácticas y actividades para revertir los problemas del clima y deseada un giro para conseguir resultados de calidad, por su lado Goicochea, G. (2017). En su investigación titulado *Impacto del clima laboral en el desempeño de los empleados de la Dirección Regional de Agricultura de Amazonas Oficina Chachapoyas 2015* (Tesis maestría) Universidad Cesar Vallejo. Perú, Chiclayo. El trabajo tiene por objetivo determinar las coincidencias entre las tareas y el trabajo de los colaboradores de la DAA en la localidad de Chachapoyas y el impacto de este en el clima laboral. Aplicando la investigación no experimental - correlacional, teniendo como muestra 59 trabajadores de la organización, con encuestas, ficha de investigación, cuestionarios, observación; indicaron una significativa impacto del entorno laboral y el desempeño de los empleados de la DAA, periodo del 2015.

Así mismo se determinó que la institución cuenta con deficiencias en cuanto al clima laboral ya que muchas veces los colaboradores no toman en cuenta las normas y reglamentos de la institución, esto por ser trabajadores antiguos o por tener relaciones de amistad con otros miembros, y esto provoca emociones y sentimientos entre colaboradores y desean realizar lo mismo, y es ahí donde se ve afectado el rendimiento y desempeño de los mismo, al finalizar el mes al no cumplir con lo propuesto, empieza la etapa de culpabilidad en donde todos los colaboradores se lanzan el dedo y provoca un clima laboral no deseoso, generando en si resentimiento y malas caras entre los mismos trabajadores de la RAA de la localidad de Lambayeque.

Por otro lado Dávalos, R. (2017). En su trabajo de investigación *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa F&B Cargo, Callao - 2017* (Tesis Título) Universidad Cesar Vallejo. Perú, Lima. El objetivo del estudio es determinar el grado de influencia del ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados en la unidad debido a que el empleado no logra desempeñar el trabajo de manera efectiva y no se alcanzan las metas esperadas. Llegando de esta forma a la conclusión que, a través de la ecuación empleada, esto quiere decir que mientras más motivado este el empleado tendrá un desempeño mucho mejor de lo contrario no se sentirá identificado con la empresa y su desempeño no será el esperado. Así mismo se

determinó que los colaboradores presentaran mejor desempeño laboral si el ambiente de trabajo es lo más conveniente a ellos. Según Quevedo & Riojas (2015), en su investigación titulado *"Propuesta de plan de mejora del clima organizacional de la empresa ACSL S.R.L." Corredores de seguros asado en la teoría antropológica de la motivación de Pérez López. Universidad Católica de Santo Toriio de Mogrovejo Chiclayo*. El ojetivo es desarrollar e implementar un plan para mejorar el clima laoral de la unidad, así mismo, se busca el fortalecimiento del desempeño se llegó a la conclusión que los elementos que fomentan el entorno organizacional es: La buena dependencia entre miembros de la organización, los intereses comerciales e intereses de sus colaboradores, la iniciativa de los trabajadores con sus labores, tener suficiente equipamiento y herramientas para realizar correctamente el trabajo, realizar limpieza constante .**A nivel local** Águila, C. (2013). En su investigación titulado *"Evaluación del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laoral de los colaoradores del Instituto De Educación Superior Tecnológico Privado Amazónico de la localidad de Tarapoto periodo 2013"*. El ojetivo es estimar cómo el entorno organizacional afecta el desempeño de los empleados del IESTP Amazónico, ya que muchas veces no se llevan correctamente los problemas que se generan dentro de la institución y esto provoca una serie de resentimientos tanto en alumnos como en docentes, así mismo las relación no son las mejores ya que muchas veces existen inconvenientes en los nuevos profesores y alumnos, además de que la motivación tiene que ser bien desarrollada por el encargado y no solo tomar en cuenta el salario, en cuanto a la comunicación se muestra pocas dificultades pero se tiene que considerar mejoras ya que en no saberse explayarse ante los problemas que se presentan traerá malos resultados, así mismo los elementos de la motivación y su salario no están siendo tomado correctamente ya que para ellos por demostrar un buen rendimiento el salario es lo menos gustoso para ellos, y con respecto al encargado de la institución y su forma de socializar con los colaboradores es bueno y adecuado ya que genera un ambiente optimo y confiable como para desempeñar de manera eficiente todas las funciones, así mismo el liderazgo que se maneja en cada aula es ejemplar al que maneja el encargado, y esto genera mejores resultados en los alumnos, trayendo consigo el incremento de la rentabilidad. En cuanto a las jerarquías que se han establecido en la institución es la más adecuada ya que no hay problemas para hablar con el encargado de la institución,

la comunicación es directa y rápida para mostrar algunos inconvenientes en áreas determinadas.

A continuación se muestran las teorías relacionadas a la investigación en lo que compete a la variable **Plan anual de trabajo del comité de clima laboral**, según el Gobierno Regional de San Martín (2017), mediante una aplicación al plan de trabajo, se busca promover una atención integral al servidor público y mejora del desempeño laboral. El plan de bienestar social, por otro lado, involucra los conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos, con base a esto se pretende trabajar en las siguientes áreas, las cuales enmarcan las actividades programadas para los servidores públicos (p. 6).

Por su parte, Figueroa E. (2016). El Plan Anual de Trabajo, direcciona a una organización en un año, para llegar a los objetivos y que los colaboradores alcancen aprendizajes. (p. 49), respecto al **objetivo del comité de convivencia laboral** el Gobierno Regional de San Martín (2013). Su objetivo es prevenir y solucionar situaciones provocadas por conductas que modifiquen el normal funcionamiento de la organización y la relación interpersonal de los trabajadores, lo que buscará crear un sentido colectivo de armonía y buena convivencia en el entorno laboral (P. 4), en lo que concierne a la **conformación del comité de convivencia laboral** el Gobierno Regional de San Martín (2013), indica la conformación del comité, por cuatro representantes trabajadores y un representante del empleador el Jefe de Personal del Gobierno Regional de San Martín.; respecto al **desempeño laboral** Romero U. (2010). Se relaciona con la mayoría y expectativas de los empleados, su actitud hacia el logro y su deseo de tranquilidad. El desempeño de un empleado en el trabajo depende de muchas aspiraciones y metas quiere lograr. Según Chiang Núñez & Martin (2010). Exponen que los objetivos del desempeño laboral son los **efectos futuros** que los compromisos coherentes con la motivación afectarán el futuro. Según Idalberto Ch. (2007). Los **Factores que afectan el desempeño laboral son Motivación**, que es un aspecto clave del buen comportamiento, la satisfacción emocional y financiera de los trabajadores. El **ambiente de trabajo** contribuye directamente a que el trabajador tenga un ambiente agradable, físicamente. Según Robbins & Judge (2009). El desempeño laboral, complementa la psicología del desempeño, Castillo & Cabrerizo

(2010). Indica claramente que el director es el responsable de las actitudes de sus trabajadores.

Por otro lado respecto a la evaluación del desempeño, Alles M. (2008). Representa tres dimensiones a priori, como el conocimiento, la estructura organizacional y la motivación, el conocimiento es la habilidad que una persona debe comprender, con base en la experiencia, la naturaleza, el comportamiento e incluso la calidad del comportamiento encontrado. Hacer, estructura: Percepciones y motivaciones que pertenecen a una persona sobre la estructura de la empresa para la que trabaja y las habilidades que pueden resolver sus problemas: es un factor externo que puede apoyarse en una serie de capacidades internas para promover la continuación de las actividades. .

A partir de esta información teórica se plantea el problema general ¿Cuál es la influencia entre el plan anual de trabajo de comité de clima laboral y el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014?; como problemas específicos, ¿Cómo se encuentra el plan Anual de Trabajo del comité de clima laboral en la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014?, ¿Cómo se encuentra el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014?

1.1. Justificación del estudio

El estudio muestra que es **conveniente** ya que fue aprovechado en su máxima expresión, otorgando un beneficio para los trabajadores, enfocado de cierta forma en el mejoramiento el desempeño laboral dentro de la Institución y de esta manera obtener mejores resultados en cada campaña de trabajo., es relevante en términos **sociales** ya que contribuirá aa mejor el desempeño laboral en los trabajadores, considerando el plan de trabajo la determinación y metas empresariales y otros factores importantes que beneficiaran a corto y largo en la Sub Región Mayo. El estudio tiene **Valor teórico** nos permitirá conocer y estudiar sobre las variables en estudio. De igual manera, para poder fundamentar los hallazgos se preciso con fuentes confiables, como son los libros, artículos, revistas y otros, por otro lado tiene Implicancias prácticas ya que buscó evidenciar si el desempeño de los colaboradores de la institución. según las

actividades que vienen desarrollando, se encuentra en concordancia con el plan anual de trabajo que implemento la Sub Región Bajo Mayo de igual forma tiene **utilidad metodológica** ya que está enmarcada según los lineamientos de la Universidad Cesar Vallejo (Posgrado); por lo que se desarrolló la aplicación de técnicas e instrumentos (encuesta – instrumento), a fin de determinar la influencia que presentan las variables de estudio.

Después de haber planteado los problemas y objetivos y habiendo justificado el estudio se plantea la Hipótesis General

H₁: El plan anual de trabajo de comité de clima laboral influye positiva y significativamente en el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014. Como **Hipótesis específicas H₁:** El Plan Anual de Trabajo del comité de clima laboral en la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014; es eficiente. **H₂:** El desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014, es alto.

Como objetivo general determinar la influencia del plan anual de trabajo de comité de clima laboral en el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014. Como **específicos analizar** cómo se encuentra el Plan Anual de Trabajo del comité de clima laboral en la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014. Conocer cómo se encuentra el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014.

II. MÉTODO

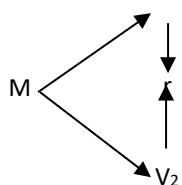
2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

La investigación es básica, ya que se desarrolló con el sustento de teorías que fueron determinadas como base del estudio, permitiendo responder al problema que se evidencia, teniendo el propósito de brindar conocimiento acerca de la problemática, es decir, de las variables (Hernández S. 2014, p. 145).

Diseño de investigación

El estudio fue desarrollado a partir de un diseño no experimental, de nivel correlacional – transversal; misma que se caracterizó básicamente en conocer la relación existente entre dos fenómenos. El esquema se presenta de la siguiente manera:



En dónde:

- M = Trabajadores “Sub – Región”
 V₁ = Plan Anual de Trabajo del comité laboral
 V₂ = Desempeño laboral
 r = Relación (Influencia)

2.2. Variables y su operacionalización

Variables

Variable I: Plan anual de trabajo del comité laboral

Variable II: Desempeño laboral

Tabla 1 Operacionalización variable I

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Plan Anual de Trabajo	El comité correspondiente a la asociación convivencia Laboral, presenta el objetivo de contribuir y participar en mecanismos estratégicos, siendo establecidos en el reglamento del gobierno regional para ejecutar acciones de prevención y brindar soluciones a problemas que son causadas por conductas que logran alterar el funcionamiento correcto de la organización (El Gobierno Regional de	Para evaluar las variable se tuvo en cuenta las dimensiones e indicadores que fueron propuestos por el autor, para ejecutar la fase de aplicación e instrumentos, siendo un cuestionario el medio por el cual se logrará recopilar información.	Objetivo del comité de convivencia laboral Conformación del comité de convivencia laboral Funcionamiento del comité de convivencia laboral Metodología de sesiones	Objetivo general Designación Periodo de comité Obligaciones especiales Inhabilidades Causales de retiro Instalaciones Funciones del comité	Ordinal

San Martín, 2013, p. 4).

Funciones del comité	Capacitaciones para los miembros de comité Apoyo interdisciplinario
Relación del comité con las autoridades	Clasificaciones de las reuniones Validez de las reuniones Actas Decisiones del comité Funciones preventivas
Vigencia y modificaciones	Relación administrativa y gerencial
	Intervención de miembros

Tabla 2 Operacionalización variable II

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	Está vinculado por la mayoría de expectativas que tiene un colaborador sobre el ambiente en donde se desenvuelve laboralmente, denotando esfuerzos por realizar sus deberes, presentando actitudes orientadas al logro e impulso por lograr armonía (Romero, 2010).	Para medir y evaluar el constructo se tomó a consideración las dimensiones e indicadores mencionados por el autor, empleando un cuestionario como fuente para la obtención de datos.	Conocimiento	Contribución a la solución de problemas Metas empresariales Capacidad de los colaboradores	Ordinal
			Estructura	Jerarquía de empresa Política Producción	
			Motivación	Recompensas Satisfacción laboral Capacitaciones	

Fuente: marco teórico – variable

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se contó con un total de 63 colaboradores de la Sub Región Bajo Mayo.

Muestra

El estudio determinó una muestra de la población, siendo establecida según conveniencia del propósito, por lo que la muestra fue de 63 colaboradores.

Inclusión: fueron considerados todos los trabajadores nombrados

Exclusión: se excluyeron a los trabajadores que no dieron su consentimiento informado así como a los trabajadores contratados

Muestreo: al tratarse de una población pequeña se tomo una muestra censal a los involucrados.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Permitieron recabar información de las variables de estudio, asimismo se implementó una encuesta que fue aplicado a los trabajadores.

- **Encuesta:**

Siendo una técnica muy empleada en el medio de la investigación, que orienta, credibilidad en los resultados que se obtiene a partir de las personas que son encuestadas (percepción – subjetivo). De la misma manera, permite recoger información de interés según la muestra y/o propósito de estudio (Behar R. 2008, p.62).

Instrumentos

El instrumento fue descrito a partir de ítems y/o preguntas, mismo que se orienta a lo siguiente:

- **Cuestionario:**

Se refiere básicamente a un grupo de preguntas previamente formuladas con el propósito de medir la variable de estudio. Asimismo, la pregunta es según los aspectos que se quiera obtener. Además, el tipo de preguntas puede contrastarse a partir de abiertas y cerradas (Behar R. 2008, p. 64). Se aplicará a todos los administrativos.

Entre ambas variables, presentó la valoración a base de ítems, los cuales se destaca los 3 puntajes de 1-3, donde el valor 1 determinara el calificativo de deficiente, regular fue el valor 2, y el puntaje 3 como eficiente.

Escala	Intervalo
Deficiente	24 - 55
Regular	56 - 55
Eficiente	88 -120

Dimensiones	Ítems	Valoración
Objetivo del comité de convivencia laboral	1 – 2	Puntaje 1 calificativo inadecuado Puntaje 5 calificativo muy adecuado
Conformación del comité de convivencia laboral	3 – 9	
Funcionamiento del comité de convivencia laboral	10 – 15	
Metodología de sesiones	16 - 19	
Funciones del comité	20	
Relación del comité con las autoridades	21 - 22	
Vigencia y modificaciones	23 - 24	

El ítem del instrumento de desempeño laboral fue valorado mediante 3 puntajes, los cuales corresponde a 01 como el calificativo bajo, 02 como medio y el puntaje 03 se consideró como alto.

Escala	Intervalo
Bajo	16 - 36
Medio	37 - 58
Alto	59 - 80

Dimensiones	Ítems	Valoración
Conocimiento	1 al 5	Puntaje un calificativo Nunca Puntaje cinco calificativos Siempre
Estructura	6 al 10	
Motivación	11 al 16	

Validez

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo- Dr en Ed.	4.2	Existe suficiencia
	2	Docente	4.3	Existe suficiencia
	3	Docente –Mg. En Gestión Pública	4.4	Existe suficiencia
Variable 2	1	Metodólogo – Dr. en ed.	4.2	Existe suficiencia
	2	Docente	4.3.	Existe suficiencia
	3	Mg en Gestión Pública	4.3	Existe suficiencia

Instrumentos compuestos por dos cuestionarios se sometieron a juicio de tres expertos anteriores, quienes se encargaron de verificar la consistencia y relevancia de los indicadores y las variables de investigación. El valor medio del resultado es 4,28, lo que representa el 85,6% de la consistencia del instrumento, entre jueces sobre las dos variables, lo que demuestra que tienen un alto grado de efectividad y cumplen con las condiciones metodológicas aplicables.

Confiabilidad

Las variables de estudio fueron evaluadas a través de encuesta (Cuestionario), asimismo se aplicaron una prueba de confiabilidad nombrada Alfa de Cronbach, de esta manera se realizó una prueba piloto a los trabajadores de la institución.

Índice de confiabilidad

Variable: I

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
898	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.01	59,5500	210,366	-,133	,905
Preg.02	59,8500	197,608	,413	,896
Preg.03	58,8500	184,661	,647	,890
Preg.04	59,4000	177,516	,844	,884
Preg.05	60,2000	212,800	-,255	,906
Preg.06	59,1500	185,187	,646	,890
Preg.07	59,3000	187,168	,528	,893
Preg.08	59,1000	183,884	,547	,893
Preg.09	59,4000	185,726	,515	,894
Preg.10	59,2000	189,958	,452	,895
Preg.11	60,3000	212,853	-,305	,905
Preg.12	58,7000	182,011	,701	,888
Preg.13	59,1500	183,818	,663	,890
Preg.14	60,1000	211,779	-,201	,905

Preg.15	59,8000	206,168	,071	,901
Preg.16	58,9500	184,155	,794	,887
Preg.17	58,8000	176,168	,875	,883
Preg.18	59,7500	207,882	-,026	,903
Preg.19	58,8500	181,292	,754	,887
Preg.20	58,9000	181,463	,763	,887
Preg.21	59,0000	186,842	,679	,890
Preg.22	59,9000	202,200	,224	,899
Preg.23	58,8000	188,063	,759	,889
Preg.24	58,7000	182,853	,761	,887

Variable: II

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg.01	29,1500	155,292	,824	,868
Preg.02	29,9000	178,095	,249	,890
Preg.03	29,8000	169,747	,404	,886
Preg.04	29,4500	162,366	,495	,883
Preg.05	29,3000	154,537	,713	,872
Preg.06	29,2000	151,853	,733	,871
Preg.07	29,6000	164,568	,503	,882
Preg.08	29,6000	164,042	,466	,884
Preg.09	30,1500	177,082	,326	,888
Preg.10	28,7500	147,566	,909	,862
Preg.11	30,0000	176,632	,265	,890
Preg.12	29,5000	161,632	,529	,881
Preg.13	30,0500	177,945	,247	,890

Preg.14	29,6000	165,411	,625	,878
Preg.15	29,0500	153,313	,888	,866

2.5. Procedimientos

Para la construcción del marco teórico se utilizaron las principales fuentes y luego se construyeron instrumentos para recolectar la información de cada variable de investigación; el cuestionario fue aplicado y de acuerdo a las muestras obtenidas, mediante la solicitud de autorización y aplicación de instrumentos de la institución, y los datos fueron procesados y analizados mediante estadística descriptiva, y se utilizó para comparar los resultados con los antecedentes. Las teorías y conclusiones y recomendaciones se establecen en base a los objetivos marcados.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se realizó empleando el software estadístico, conjuntamente con el programa Microsoft Excel, los cuales arrojaron datos que fueron presentados por estas tablas y figuras de frecuencia para un mejor entendimiento de los resultados y por ende determinar la influencia entre las variables.

Además de ello, empleó una prueba no paramétrica denominada Rho de Spearman, la misma que permitió conocer el grado de correlación de las variables; dado por la siguiente expresión:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Este coeficiente considera valores entre -1 y 1, permitiendo al investigador indicar si existe una dependencia directa, es decir un coeficiente positivo, o este es de tipo inversa, significando un coeficiente negativo, este puede ser igual al 0 de independencia total, por lo cual se aprecia lo siguiente:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

2.7. Aspectos éticos

La información que fue procesada y/o recopilada fue tomada confidencialmente, asimismo el aporte teórico de fuentes primarias y secundarias fueron referenciadas según normas APA además fue sustentada en principios éticos, **respetando** a los participantes donde su participación fue voluntaria, la **maleficencia** en medida que no perjudicará a los participantes e institución, la **justicia** en donde la moral y los derechos son, **beneficencia**, en ella se resalta que la investigación se desarrolló para beneficiar a la entidad mediante la entrega de estrategias para la mejora de la problemática encontrada y el de **autonomía**, teniendo el investigador la libertad de decisión en su investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Estado del Plan Anual de Trabajo del comité de clima laboral en la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014

Tabla 3.

Plan anual de trabajo

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	24	55	8	13%
Regular	56	87	20	32%
Eficiente	88	120	35	56%
Total			63	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

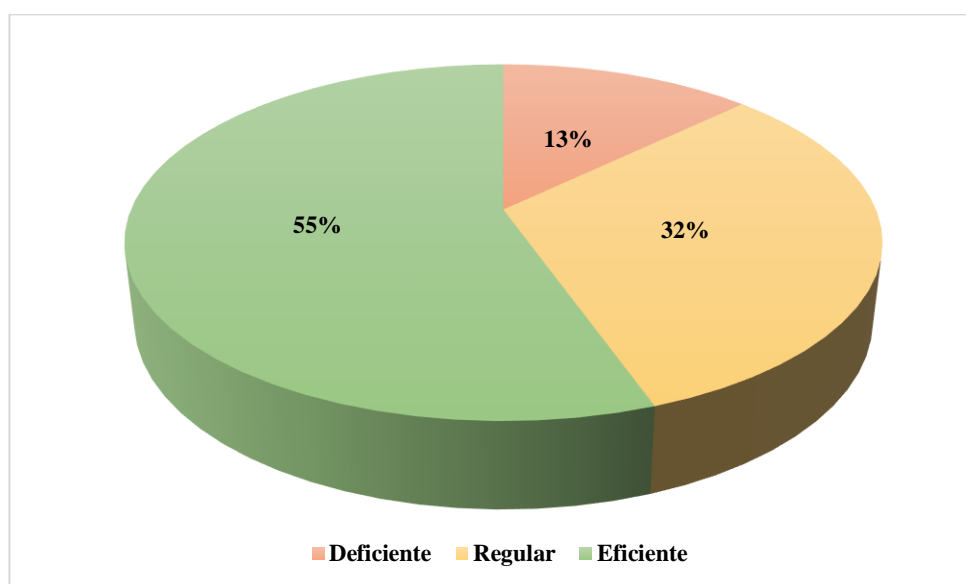


Figura 1. Plan anual de trabajo

Fuente: Tabla 1

Interpretación

En la tabla se observa que el plan anual de trabajo fue eficiente en un 56%; el cual fue corroborado por 35 de los 63 trabajadores que se encuentran laborando dentro de la institución. Este resultado se debió a que los trabajadores consideran adecuada la forma como viene contribuyendo objetivo del comité de convivencia

laboral, la misma que se ha visto reflejado en las relaciones interpersonales que presentan los integrantes de la organización en un mismo ambiente laboral. Asimismo, consideraron muy adecuada la forma como se viene designando a los representantes del comité de la Sub Región considerando de antemano el funcionamiento que se presenta dentro de la Institución. Además, la metodología de sesiones fue calificada como adecuadas debido principalmente a las decisiones del comité. Por otra parte, el 32% de los trabajadores calificó al plan anual de trabajo como regular y la diferencia que corresponde a 13% lo evidenció como deficiente.

3.2. Nivel del desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014.

Tabla 4.

Desempeño laboral

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	16	36	13	21%
Medio	37	57	10	16%
Alta	58	80	40	63%
Total			63	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Propia

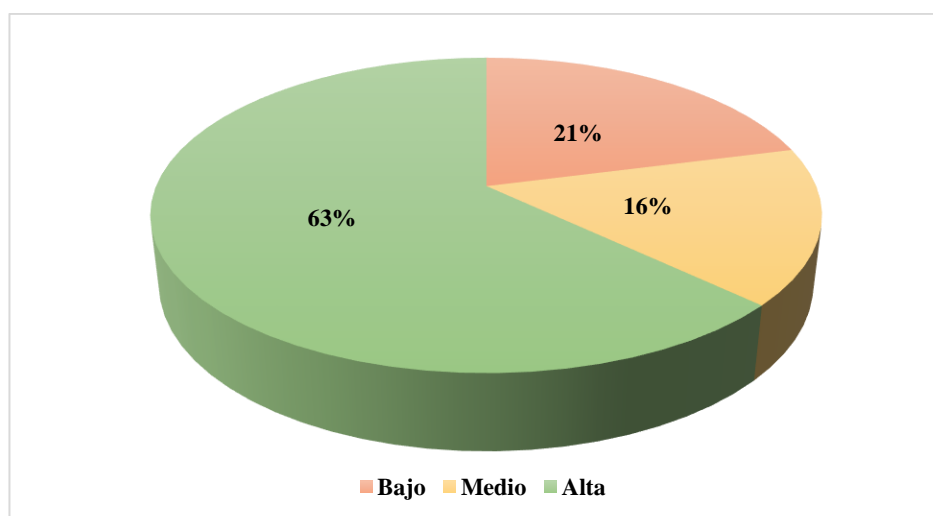


Figura 2. Desempeño laboral

Fuente: Tabla 1

Interpretación:

Se identifica de manera clara y precisa que el desempeño laboral fue alto en un 63%; mismo que fue corroborado por 40 de los 63 trabajadores quienes fueron fuente en el análisis de estudio en la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto. Asimismo, estos resultados se asumieron debido a que siempre los trabajadores están en la capacidad de resolver problemas sin mayor dificultad; pues esto viene de la mano a la experiencia profesional que presentan hoy en día los trabajadores frente al cumplimiento de metas y conjuntamente con sus obligaciones que son propuestas por la Institución Pública. Además, la relación que presenta con sus compañeros de trabajo es adecuada; pues esto trae consigo una satisfacción laboral alta. El 16% de trabajadores calificó al desempeño laboral una media y la diferencia que corresponde a 21% lo evidenció como baja.

3.3. Nivel de influencia entre el plan anual de trabajo de comité de clima laboral en el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014.

Tabla 5.

*Correlación del Plan anual de trabajo * Desempeño laboral*

			Plan anual de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Plan anual de trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	,555**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	63	63
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,555**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	63	63

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

Fuente: SPSS. 24

Interpretación:

En esta tabla se pueden determinar los resultados de la prueba no paramétrica de Spearman Rho; de igual manera, el valor de "P" obtenido es 0.000; este es menor que el margen de error 0.01; indica que existe una influencia significativa entre las

investigaciones variables. De igual forma, muestra que el coeficiente de correlación de la variable es 0.555, esto muestra que es una correlación moderadamente positiva. En definitiva, cuanto mayor sea la eficiencia del plan de trabajo anual, mayor será el rendimiento laboral. De esta forma, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis de investigación (HI). “El impacto entre los planes de trabajo anuales del Comité de Ambiente Laboral ha tenido un impacto positivo y significativo en el desempeño laboral del subdistrito Bajo Mayo de Tarapoto en 2014.

Coefficiente de determinación (r²):

$$r^2 = (0.555)^2$$

$$r^2 = 0.308025 * 100$$

$$r^2 = 31\%$$

El desempeño laboral se ve influenciando en un 31% por el plan anual de trabajo de comité de clima laboral.

IV. DISCUSIÓN

Se demostró que el plan anual de trabajo influyo significativamente con el desempeño laboral, estos resultados se asumieron tomando la prueba no paramétrica Rho de Spearman, donde el valor “P” obtenido fue 0,000; siendo esto menor al margen de error 0,05; que existe influencia significativamente entre las variables de estudio. De igual manera se indica que el coeficiente de correlación de las variables fue 0,555; lo que indica que es una correlación positiva moderada. Donde a partir de ello se esclarece que mientras más eficiente sea el Plan anual de trabajo más alto será el desempeño laboral; permitiendo aceptar la hipótesis de investigación y rechazar con le hipótesis nula. El Gobierno Regional de San Martín (2017) indica que el plan de trabajo es realizado para promover una atención integral al servidor público. Estos resultados contrastan con lo encontrado por Illicachi (2015) en su trabajo de investigación. Concluyendo que las variables indican de manera directa asumiendo al clima laboral y desempeño de los trabajadores; asimismo estos resultados se llegaron a identificar tras la participación de los funcionarios públicos dentro del trabajo lo que trajo consigo cambios dentro de la organización. Además, el entorno físico especialmente en términos de seguridad industrial, fueron insuficientes. Es posible que este problema surgió tras la incorrecta aplicación del sistema de salud y seguridad laboral. De igual manera, Gaibor G. (2013), en su trabajo de investigación, llegó a concluir que el ambiente organizacional toma un papel fundamental en cuanto al logro de una mayor eficacia en las instituciones, ya que identifica cómo una persona experimenta su entorno de trabajo, desempeño, productividad y complacencia; adicional a ello el bienestar es uno de los elementos más fundamentales en el entorno de la organización porque, como el colaborador se encuentra en su trabajo, pues esta prestación contribuirá a la mejora continua del servicio que presta

El plan anual de trabajo fue eficiente en un 56%; el cual fue corroborado por 35 de los 63 trabajadores que se encuentran laborando dentro de la Institución. Este resultado se debió a que los trabajadores consideran adecuada la forma como viene contribuyendo objetivo del comité de convivencia laboral, la misma que se ha visto reflejado en las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo. Por su parte

Figuroa O. (2016). Define al Plan Anual de Trabajo, que es una herramienta de gestión que orienta las acciones de una organización que contribuirá a lograr objetivos. Estos resultados guardan relación con lo encontrado por Ramírez O. (2017), concluyendo que al aplicar el modelo de la institución (Plan de clima organizacional) se logró el objetivo de conseguir el desempeño laboral óptimo dentro del clima laboral de los docentes así mismo permitió mejor rendimiento en cuanto al incremento de las ganancias de la institución, por otro lado el rendimiento de los alumnos fue lo mejor de lo esperado ya que sus notas, comportamiento, participaciones, fueron subiendo de bueno a excelente, por lo que las propuestas planteadas anteriormente fueron las más precisas para el mejoramiento del clima laboral y desempeño de los profesores. Asimismo, Fernández G. (2017), concluye que una propuesta de acción para el mejoramiento una compañía tendrá éxito si comienza con un verdadero diagnóstico de la alta gerencia y el liderazgo que se considera para mejorar el entorno laboral con la participación de todos los colaboradores, que debe ser coherente con un marco legal teórico para identificar objetivos, metas, tácticas y actividades para revertir los problemas del clima y desear dar un giro para conseguir resultados de calidad.

El desempeño laboral fue alto en un 63%; mismo que fue corroborado por 40 de los 63 trabajadores quienes fueron fuente en el análisis de estudio en la Sub Región Bajo Mayo- Tarapoto. Asimismo, estos resultados se asumieron debido a que siempre los trabajadores están en la capacidad de resolver problemas sin mayor dificultad; pues esto viene de la mano a la experiencia profesional que presentan hoy en día los trabajadores frente al cumplimiento de metas y conjuntamente con sus obligaciones que son propuestas por la Institución Pública. Según Romero C. (2010). El desempeño laboral está relacionado con las mayores expectativas laborales de los empleados, su actitud hacia el logro y su deseo de armonía”. Se puede decir que el poder que lo impulsa a alcanzar sus metas y el desempeño laboral que presentan los empleados dependen en gran medida sobre sus deseos y lo que quiere lograr, teniendo en cuenta la organización a la que pertenece. Estos resultados se contrastaron con lo encontrado por Goicochea G. (2017), el cual llegó a concluir que el desempeño del empleado es una estrategia personal para lograr los objetivos que se desean, además determino que la institución cuenta con deficiencias en cuanto al clima laboral ya que

muchas veces los colaboradores no toman en cuenta las normas y reglamentos de la institución, esto por ser trabajadores antiguos o por tener relaciones con otros miembros, y esto provoca emociones y sentimientos por lo que desean realizar lo mismo, y es ahí donde se ve afectado el rendimiento y desempeño de los mismo. Lo que llega a considerar que un plan de trabajo permitirá mejorar el desempeño laboral. De igual manera, Dávalos R. (2017), concluye que mientras más motivado este el colaborador tendrá un rendimiento mucho mejor, caso contrario, no se sentirán identificados con la compañía, y su rendimiento no será lo que se está esperando.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Demostró la influencia entre las variables El plan de trabajo anual del Comité de Ambiente de Trabajo y Desempeño Laboral, este se mantiene luego de aplicar la prueba no paramétrica Rho de Spearman porque el valor "P" es menor que el margen de error ($0.000 < 0.01$). Además, el coeficiente de correlación es medio en 0,555. Esto confirma que el plan de trabajo anual del Comité de Ambiente Laboral tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de la subregión bajo mayo de Tarapoto en 2014.
- 5.2. Se identificó que el plan anual de trabajo fue eficiente; pues, el 56% de los trabajadores, indicó adecuada al nivel de convivencia laboral; esto viene aumentando por el adecuado desempeño del reglamento del comité la cual distingue (Objetivos, conformación, funcionamiento, metodología, funciones, relación de comité con autoridades, vigencia y modificaciones).
- 5.3. En conclusión, se determinó que el desempeño laboral de los trabajadores fue alto en un 63%, considerando en que viene cumpliendo de manera efectiva las metas y/o objetivos que propone la Institución Pública dentro de un tiempo determinado, asimismo este resultado se vio más reflejado en la producción de cada colaborador asumiendo una mayor capacidad.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Promover planes de trabajo que direccionen una mejora de la convivencia laboral, que permitirá el buen funcionamiento, asumiendo una mayor relación colectiva identificando condiciones dignas y justas.

- 6.2. Implementar mecanismos alternativos que permitan a la Institución y al mismo tiempo a los trabajadores a determinar soluciones más adecuadas; tras encontrarse en situaciones que puedan afectar el buen funcionamiento de la Institución; minimizando a través de ellos conductas que alteren los resultados al cierre de cada campaña.

- 6.3. Disponer el asesoramiento continuo, con el propósito de contribuir al nivel de competencia laboral, misma que se verán reflejadas en las metas empresariales, producción.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional: como logran un cambio cultural a traves de gestion por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica. Recuperado el 13 de Diciembre-2018.
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3225140&query=alles>
- Avgoustaki, A. (09 de Agosto de 2018). Alta intensidad de trabajo genera bajo bienestar y peor desempeño laboral. *El Semanario*, pág. p.1. Recuperado el 11 de Diciembre de 2018, de <https://elsemanario.com/mi-salud/278647/alta-intensidad-de-trabajo-genera-bajo-bienestar-y-peor-desempeno-laboral/>
- Bardalez, M. (2013). *Evaluación del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Instituto De Educación Superior Tecnológico Privado Amazónico de la localidad de Tarapoto periodo 2013*. San Martin - Perú: (Tesis previa a la obtención del Título Profesional de Administración) . Recuperado Diciembre-2018.
http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/UNSM/2177/TP_ADM_00028_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, S. &. (2010). *Evaluación educativa de aprendizaje y competencias*. Madrid: Pearson Educación. Recuperado el 13 de Diciembre de 2018, de http://www.col.luz.edu.ve/images/stories/descargas/curriculo/evaluac3b3n_educativa_de_aprendizajes_y_competencias.pdf
- Chian, M. M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfaccion laboral*. España: Universidad Pontificia Comillas. Recuperado el 13 de Diciembre de 2018, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4776121&query=satisfacci%C3%B3n+laboral>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de los recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill/Interamericana. Recuperado el 13 de Diciembre de 2018
- Davalos, L. (2017). *“Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Empresa F&B Cargo, Callao - 2017”*. Lima - Perú: (Tesis para optar el titu en licenciado en administración). Recuperado el 13 de Diciembre de 2018, de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12343/D%C3%A1valos_RLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernandez, E. (2017). *Propuesta de plan de Acción para la Mejora del Clima Laboral en La Ugel de Lambayeque, 2017*. Lima - Perú: (Tesis para optar el grado de magister en gestion publica). Recuperado el 13 de Diciembre de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8467/fernandez_ce.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Figueroa, M. (2016). Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo. *Ministerio de Educación*, p.49. Recuperado el 2018 de Diciembre de 2018, de <http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>

Gaibor, M. (2013). *Análisis e implementación de estrategias para mejorar el clima laboral de la Unidad Educativa Fae N3 Taura*. Ecuador: (Tesis para obtener el titulo de ingenieria en Marketing). Recuperado el 13 de Diciembre de 2018, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/284/3/AN%C3%81LISIS%20E%20IMPLEMENTACI%C3%93N%20DE%20ESTRATEGIAS%20PARA%20MEJORAR%20EL%20CLIMA%20LABORAL%20DE%20LA%20UNIDAD%20EDUCATIVA%20FAE%20N3%20TAURA.pdf>

Gobierno Regional de San Martín. (2013). *Resolución de Gerencia Territorial N° 166 - 2013 - GT - GRBM -T/GRSM*. Tarapoto - Perú. Recuperado el 13 de Diciembre de 2018

Gobierno Regional de San Martín. (2017). *Plan de Trabajo - Área de bienestar social*. Perú. Recuperado el 13 de Diciembre de 2018, de <https://www.regionsanmartin.gob.pe/OriArc.pdf?id=91296>

Goicochea, J. (2017). *Efecto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la dirección regional agraria de Amazonas - Sede Chachapoyas - 2015*. Chicayo: (Tesis para obtener el grado de magister en gestion publica). Recuperado el 13 de Diciembre- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21656/goicochea_gj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guevara, J. (05 de Julio de 2017). La importancia de la evaluación del desempeño laboral. *La Prensa Grafico*, pág. p. 5. Recuperado el 11 de Diciembre de 2018, de

<https://www.laprensagrafica.com/revistas/La-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-20170705-0039.html>

Hernandez, R. (2014). *Metodología de investigación*. Mexico: Mc Gran Hill Educación. Recuperado el 13 de Diciembre de 2018

Lira, J. (06 de Septiembre de 2018). Mal clima laboral disminuye hasta en 20% la productividad de colaboradores. *Gestión*, pág. p.3. Recuperado el 11 de Diciembre de 2018, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696>

Illicachi. (2015). *El Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los colaboradores de la gobernación de Tungurahua, del Cantón Ambato*. Ambato: (Tesis para optar el tipo de Psicologo industrial). Recuperado el 13 de Diciembre de 2018, de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17825/1/Juan%20Francisco.pdf>

Quevedo, B. &. (2015). *Propuesta de un plan para la mejora del clima organizacional de la empresa ACSL S.R.L. Corredores de seguros, basada en la teoría antropológica de La Motivación de Pérez López*. Chiclayo: (Tesis para optar el titulo de administrador de empresas. Recuperado el 13 de Diciembre de 2018, de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/70/1/TL_QuevedoFossaBrigitte_RiojasVillegasJavier.pdf

Ramirez, Y. (2017). *Plan de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los docentes del kínder Los Angelitos de María, 2016*. Lima - Perú: (Tesis para optar el grado de administracion y negocios internacionales. Recuperado el 13 de Diciembre de 2018, de http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/693/TITULO_RAMIREZ%20ORO_YULI%20MARITZA.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. &. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación. Recuperado el Diciembre de 13 de 2018, de <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=3192621&query=comportamiento+organizacional>

Rodriguez, C. (04 de Noviembre de 2017). HEU evaluara el desempeño laboral de sus empleados. *La Tribuna*, pág. p.2. Recuperado el 11 de Diciembre de 2018, de <http://www.latribuna.hn/2017/11/04/heu-evaluara-desempeno-laboral-empleados/>

Romero, F. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector*. Habana. Recuperado el 13 de Diciembre de 2018

Rubio, D. (2018). *Análisis de clima laboral y el desempeño de los trabajadores del sector asegurador en la ciudad de Ambato*. Ecuador: (Tesis para optar el título de ingeniería en empresas). Recuperado el 13 de Diciembre de 2018, de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28878/1/524%20O.E..pdf>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Influencia del Plan Anual de Trabajo del comité de clima laboral en el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014

Autor: Roger Rolando Reátegui Sandoval

ASESOR:

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE ESTUDIO																																
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1: Plan Anual de Trabajo																																
¿Cuál es la influencia entre el plan anual de trabajo de comité de clima laboral y el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014?	Determinar la influencia entre el plan anual de trabajo de comité de clima laboral en el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014.	Hi: La influencia entre el plan anual de trabajo de comité de clima laboral y el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014, fue significativamente.	Definición conceptual. Definición Operacional <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Variable 1</th> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> <th style="text-align: center;">indicadores</th> <th style="text-align: center;">Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="14" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Plan Anual de Trabajo</td> <td>Objetivo del comité de convivencia laboral</td> <td>Objetivo general</td> <td rowspan="14" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Ordinal</td> </tr> <tr> <td rowspan="6" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Conformación del comité de convivencia laboral</td> <td>Designación</td> </tr> <tr> <td>Periodo de comité</td> </tr> <tr> <td>Obligaciones especiales</td> </tr> <tr> <td>Inhabilidades</td> </tr> <tr> <td>Causales de retiro</td> </tr> <tr> <td>Instalaciones</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Funcionamiento del comité de convivencia laboral</td> <td>Funciones del comité</td> </tr> <tr> <td>Capacitaciones para los miembros de comité</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Metodología de sesiones</td> <td>Apoyo interdisciplinario</td> </tr> <tr> <td>Clasificaciones de las reuniones</td> </tr> <tr> <td>Validez de las reuniones</td> </tr> <tr> <td>Actas</td> </tr> <tr> <td>Funciones del comité</td> <td>Decisiones del comité</td> </tr> <tr> <td>Relación del comité con las autoridades</td> <td>Relación administrativa y gerencial</td> </tr> <tr> <td>Vigencia y modificaciones</td> <td>Intervención de miembros</td> </tr> </tbody> </table>				Variable 1	Dimensiones	indicadores	Escala	Plan Anual de Trabajo	Objetivo del comité de convivencia laboral	Objetivo general	Ordinal	Conformación del comité de convivencia laboral	Designación	Periodo de comité	Obligaciones especiales	Inhabilidades	Causales de retiro	Instalaciones	Funcionamiento del comité de convivencia laboral	Funciones del comité	Capacitaciones para los miembros de comité	Metodología de sesiones	Apoyo interdisciplinario	Clasificaciones de las reuniones	Validez de las reuniones	Actas	Funciones del comité	Decisiones del comité	Relación del comité con las autoridades	Relación administrativa y gerencial	Vigencia y modificaciones	Intervención de miembros
		Variable 1					Dimensiones	indicadores	Escala																										
Plan Anual de Trabajo	Objetivo del comité de convivencia laboral	Objetivo general	Ordinal																																
	Conformación del comité de convivencia laboral	Designación																																	
		Periodo de comité																																	
		Obligaciones especiales																																	
		Inhabilidades																																	
		Causales de retiro																																	
		Instalaciones																																	
	Funcionamiento del comité de convivencia laboral	Funciones del comité																																	
		Capacitaciones para los miembros de comité																																	
	Metodología de sesiones	Apoyo interdisciplinario																																	
		Clasificaciones de las reuniones																																	
		Validez de las reuniones																																	
		Actas																																	
	Funciones del comité	Decisiones del comité																																	
Relación del comité con las autoridades	Relación administrativa y gerencial																																		
Vigencia y modificaciones	Intervención de miembros																																		
Ho: La influencia entre el plan anual de trabajo de comité de clima laboral y el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014, no fue significativamente																																			
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS																																	
¿Cómo se encuentra el plan Anual de Trabajo del comité de clima laboral en la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014??	Determinar cómo se encuentra el Plan Anual de Trabajo del comité de clima laboral en la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014	Hi1: El plan Anual de Trabajo del comité de clima laboral en la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014; fue eficiente.																																	
¿Cómo se encuentra el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014??	Evaluar cómo se encuentra el desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014.	Hi2: El desempeño laboral de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto 2014, fue alto.																																	

				Variable 2: Desempeño laboral				
				Definición conceptual.				
				Variable 2	Dimensiones	Indicadores	Escala	
				Desempeño laboral	Conocimiento	Contribución a la solución de problemas	Ordinal	
						Estructura		Metas empresariales
								Capacidad de los colaboradores
					Motivación			Jerarquía de empresa
						Política		
						Producción		
						Recompensas		
						Satisfacción laboral		
						Capacitaciones		
MÉTODO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS				
<p>Tipo de estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> - Básica - No experimenta - Cuantitativa - Transversal <p>Tipo de diseño</p> <ul style="list-style-type: none"> - Correlacional <p>Diseño de investigación.</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> <p>M: Trabajadores “Sub – Región” O1: Plan Anual de Trabajo del comité laboral O2: Desempeño laboral r: Relación (Influencia)</p>		<p>Población</p> <p>La población estuvo conformada por los trabajadores de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto; mismo que sumaron un total de 63.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra estuvo conformada por la totalidad de la población misma que otorga un total de 63 trabajadores administrativos.</p>		<p>Para la recolección de datos.</p> <p>Técnicas</p> <p>Encuesta: Identificada como una de las técnicas más utilizadas en el área de investigación, misma que orienta credibilidad en los resultados que se obtiene a partir de las personas que son encuestadas (percepción – subjetivo). De la misma manera, permite recoger información de interés según la muestra y/o propósito de estudio (Behar, 2008, p.62)</p> <p>Questionario: Consiste básicamente en un conjunto de preguntas con el propósito de medir la variable de estudio. Asimismo, la pregunta esta puede varias según los aspectos que se quiera obtener. Además, el tipo de preguntas puede contrastarse a partir de abiertas y serradas (Behar 2008, p. 64). Se aplicará a todos los trabajadores de la Sub Región Bajo Mayo, Tarapoto.</p>				

Instrumentos de recolección de datos

Plan Anual de Trabajo

Instrumento variable I

Muy buenos días, frente a las siguientes interrogantes, sírvase señalar la respuesta que para usted sea adecuada, teniendo en cuenta para ello lo siguiente:

Escala	Muy inadecuada	Inadecuado	Regular	Adecuada	Muy adecuada				
Valor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)				
N°	Objetivo general				Respuestas				
01	Objetivo del comité de convivencia laboral	¿Qué tal adecuada considera usted la contribución de viene generando el objetivo general en la relación interpersonal entre trabajadores?			1	2	3	4	5
02		¿Cómo califica usted el trabajo digno y el buen ambiente ocupacional entre los trabajadores de la Sub Región?			1	2	3	4	5
N°	Designación				Respuestas				
03	Conformación del comité de convivencia laboral	Que tal adecuada considera usted la forma en que se designa a los representantes de comité de la Sub Región			1	2	3	4	5
04		Considera adecuada la designación de representantes, la misma que se viene realizando de manera bipartida (trabajadores – empleador)			1	2	3	4	5
N°		Periodo de comité				Respuestas			
05		¿Qué tan adecuada considera usted que el comité solo tendrá una periodicidad de un año?			1	2	3	4	5
06		¿Cómo califica usted que los representantes de los trabajadores pueden ser reelegidos por una sola vez de forma consecutiva?			1	2	3	4	5
N°		Obligaciones especiales				Respuestas			
07		¿Considera usted adecuado que los miembros de comité estén regidos al cumplimiento de obligaciones especiales?			1	2	3	4	5
N°		Inhabilidades				Respuestas			
08		¿Qué tan adecuada considera usted que lo miembros del comité manifiesten el impedimento de su autonomía dentro de la Sub Región?			1	2	3	4	5
N°		Causales de retiro				Respuestas			
09	¿Considera usted adecuada las causas de retiro, misma que son impuestas por parte de la Sub Región?			1	2	3	4	5	
N°	Instalaciones				Respuestas				
10	Funcionamiento del comité de convivencia laboral	¿Cómo considera usted que el proceso de instalación formal provee un adecuado funcionamiento del comité de convivencia laboral dentro de la Sub Región?			1	2	3	4	5
N°		Funciones del comité				Respuestas			
11		¿Las funciones de comité de vienen desarrollando de manera adecuado en la Sub Región?			1	2	3	4	5
N°		Capacitaciones para los miembros de comité				Respuestas			
12		¿Está usted de acuerdo con la fijación de capacitaciones en el aspecto laboral?			1	2	3	4	5
13		¿Considera usted adecuado que se fijen capacitaciones para la resolución de conflictos laborales?			1	2	3	4	5
N°		Apoyo interdisciplinario				Respuestas			

14		¿Considera usted adecuado la solicitud de apoyo que se otorga a los especialistas en distintas disciplinas dentro de la Sub Región?	1	2	3	4	5
15		La confidencialidad es una de las prioridades que llevan a cabo de forma adecuado	1	2	3	4	5
N°	Metodología de sesiones	Clasificaciones de las reuniones	Respuestas				
16		Como califica usted las reuniones ordinarias y extraordinarias que se desarrollan dentro de la Sub Región	1	2	3	4	5
N°		Validez de las reuniones	Respuestas				
17		Considera adecuado que las reuniones deben de realizarse con la asistencia de un número no menor a 4 miembros (miembros elegidos por los trabajadores).	1	2	3	4	5
N°		Actas	Respuestas				
18		Considera usted importante y adecuado la implementación de un archivo confidencial para la libre consulta para los miembros del comité de la Sub Región	1	2	3	4	5
N°		Decisiones del comité	Respuestas				
19	Las decisiones que se adoptan en el comité de la Sub Región se desarrollan de manera adecuada	1	2	3	4	5	
N°	Funciones del comité	Funciones preventivas	Respuestas				
20		Considera adecuada las actividades que se realizan a nivel de capacitación para el beneficio de los trabajadores.	1	2	3	4	5
N°	Relación del comité con las autoridades	Relación administrativa y gerencial	Respuestas				
21		¿La relación ente el área gerencial y administrativa se desarrolla de manera adecuada?	1	2	3	4	5
22		Se acreditan la realización de terapias o estrategias para el mejoramiento del clima laboral de manera adecuada.	1	2	3	4	5
N°	Vigencia y modificaciones	Intervención de miembros	Respuestas				
23		Considera adecuada la intervención de los miembros de comité ante las reuniones especiales.	1	2	3	4	5
24		Considera adecuada la forma como intervienen de los miembros de comité ante las reuniones especiales.	1	2	3	4	5

Desempeño laboral Instrumento variable II

Muy buenos días, frente a las siguientes interrogantes, sírvase señalar la respuesta que para usted sea adecuada, teniendo en cuenta para ello lo siguiente:

Escala	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
Valor	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)				
N°	Contribución a la solución de problemas				Respuestas				
01	¿Los trabajadores tienen la capacidad de resolver problemas sin mayor dificultad?				1	2	3	4	5
02	Según la experiencia profesional del trabajador ¿Contribuye a la solución de problemas que puedan presentarse de manera interna en la Sub – Región Bajo Mayo?				1	2	3	4	5
N°	Metas empresariales				Respuestas				
03	¿Los trabajadores cumplen de manera frecuente las metas que se proponen dentro de la Sub – Región Bajo Mayo?				1	2	3	4	5
04	¿Los trabajadores aportan sus conocimientos para cumplimiento de metas y/u objetivos futuros?				1	2	3	4	5
N°	Capacidad de los colaboradores				Respuestas				
05	¿El trabajador cumple con sus obligaciones dentro de la Sub – Región de manera óptima y efectiva?				1	2	3	4	5
N°	Jerarquía de empresa				Respuestas				
06	¿Existe una adecuada relación entre trabajadores?				1	2	3	4	5
07	¿Se designan puestos y/o cargos según la experiencia que presenta cada trabajador?				1	2	3	4	5
N°	Política				Respuestas				
08	¿Frecuentemente se cumple con las normas y políticas que establece la Sub Región?				1	2	3	4	5
09	¿Se prioriza el cumplimiento de las normas y políticas internas que establece la Sub Región?				1	2	3	4	5
N°	Producción				Respuestas				
10	La realización de sus funciones permite obtener resultados esperados a favor de la Sub Región				1	2	3	4	5
N°	Recompensas				Respuestas				
11	Se otorgan de manera frecuente recompensas por el efectivo desempeño de sus funciones				1	2	3	4	5
12	El desempeño de sus funciones se acredita por el otorgamiento de recompensas.				1	2	3	4	5
N°	Satisfacción laboral				Respuestas				
13	Se siente satisfecho por las funciones que viene ejerciendo dentro de la Sub Región.				1	2	3	4	5
14	Identifica que la relación entre sus compañeros de trabajo es la más adecuada.				1	2	3	4	5
N°	Capacitaciones				Respuestas				
15	Se realizan capacitaciones de manera frecuente dentro de la Sub Región con la finalidad de maximizar el nivel de conocimiento de los trabajadores				1	2	3	4	5
16	Considera que las actividades de capacitación permiten mejorar aspectos laborales como es el caso de la Sub Región.				1	2	3	4	5

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO.

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Barrantes Rivasplata, Luis Francisco
Institución donde labora : Instituto de Educación Superior Pedagógico
Público de Lamas
Especialidad : Doctor en Administración de la Educación.
Instrumento de evaluación : Cuestionario.
Autor del instrumento : Roger Rolando Reátegui Sandoval

ASPECTOS DE VALIDACION

	MUY DEFICIENTE (1)	DEFICIENTE (2)	ACEPTABLE (3)	BUENA (4)	EXCELENTE (5)				
CRITERIOS	INDICADORES				1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.								X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán medir la variable de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.								X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.							X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con la variable de estudio en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.							X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.							X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las nociones espaciales.								X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.							X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable nociones espaciales, dimensiones e indicadores.								X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.								X
PUNTAJE TOTAL								41	

➤ **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**
EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 41

Tarapoto, 20 de junio del 2015



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO.

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Vela Macedo, Asdrúbal
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín.
 Especialidad : Doctor en Educación.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario.
 Autor del instrumento : Roger Rolando Reátegui Sandoval

ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión escolar				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con la variable de estudio en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las nociones espaciales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable nociones espaciales, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PUNTAJE TOTAL						42

➤ **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**
 EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y PUEDE SER APLICADO.
 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Tarapoto, 20 de junio del 2015



Dr. Asdrúbal Vela Macedo

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO.**

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Pinchi Daza Regner
 Institución donde labora : Instituto de Educación Superior Pedagógico
 Público de Lamas
 Especialidad : Magister en Docencia y Gestión Educativa
 Instrumento de evaluación : Cuestionario.
 Autor del instrumento : Roger Rolando Reátegui Sandoval

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión escolar				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con la variable de estudio en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las nociones espaciales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable nociones espaciales, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PUNTAJE TOTAL					43	

➤ **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**
 EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Turapoto, 20 de junio del 2015


Magister Regner Pinchi Daza
 CPPE REGISTRO DE COLEGIATURA N° 2301087880

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DEL DESEMPEÑO LABORAL.

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Via Vela, Sherly Melissa
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín.
 Especialidad : Magister en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario.
 Autor del instrumento : Roger Rolando Redtegui Sandoval

ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión escolar					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con la variable de estudio en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las nociones espaciales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable nociones espaciales, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PUNTAJE TOTAL						44

➤ **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**
 EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y PUEDE SER APLICADO.
 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 20 de junio del 2015.


 Sherly Melissa Via Vela
 MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
 DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DEL DESEMPEÑO LABORAL.

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : García Castillo, Enilma
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín.
 Especialidad : Doctor en Ciencias de la Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario.
 Autor del instrumento : Roger Rolando Reátegui Sandoval

ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libres de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión escolar					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con la variable de estudio en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medición de las evaluaciones inherentes a las nociones espaciales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable nociones espaciales, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PUNTAJE TOTAL						43

➤ **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**
 EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y PUEDE SER APLICADO.
 PROMEDIO DE VALORACIÓN: 43

Tarapoto, 20 de junio del 2015


 Dra. Enilma García Castillo
 ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DEL DESEMPEÑO LABORAL.

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Vilchez Vargas, Nilber
 Institución donde labora : Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín.
 Especialidad : Doctor en Educación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario.
 Autor del instrumento : Roger Rolando Reátegui Sandoval

ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión escolar					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con la variable de estudio en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a las nociones espaciales.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable nociones espaciales, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

➤ **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

EL INSTRUMENTO ES VÁLIDO Y PUEDE SER APLICADO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Tarapoto, 20 de junio del 2015


Dr. Nilber Vilchez Vargas
 CPPe. 0353943

CONSTANCIA.

La Jefe de Recursos Humanos de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, Región San Martín.

HACE CONSTAR:

Que el estudiante Br. Roger Rolando Reátegui Sandoval, realizó la investigación de su tesis titulada **“INFLUENCIA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL COMITÉ DE CLIMA LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA SUB REGIÓN BAJO MAYO, TARAPOTO 2014”**, en el año que se menciona en el título del mismo

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tarapoto, 01 de marzo del 2015

 **GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN**
Sub Región Bajo Mayo

L.C. Adm. Norberto Del Aguila Ruiz
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
C. LAB. 07123

Base de datos

	VARIABLE 1: PLAN ANUAL DE TRABAJO																								
	D1		D2							D3							D4				D5	D6		D7	
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	
Sujeto 1	1	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	1	
Sujeto 2	2	2	3	1	3	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	
Sujeto 3	1	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	2	2	3	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	
Sujeto 4	2	2	4	4	4	2	5	1	4	5	2	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	
Sujeto 5	2	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	
Sujeto 6	3	3	4	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	
Sujeto 7	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	
Sujeto 8	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2		
Sujeto 9	2	1	3	2	2	2	5	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	4	3	1	2	2	
Sujeto 10	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
Sujeto 11	5	4	5	2	3	5	5	4	5	5	2	1	2	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	
Sujeto 12	3	1	5	1	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	3	2	3	2	4	5	5	3	5	1	
Sujeto 13	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Sujeto 14	5	3	5	2	3	5	5	4	5	5	2	1	2	5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	
Sujeto 15	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
Sujeto 16	3	1	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	
Sujeto 17	3	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	1	2	3	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	
Sujeto 18	2	2	3	3	4	2	3	1	3	2	3	1	2	3	5	4	4	4	2	4	5	5	2	2	
Sujeto 19	1	1	5	2	2	2	5	1	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	2	2	1	
Sujeto 20	2	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	
Sujeto 21	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	
Sujeto 22	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
Sujeto 23	3	2	3	1	3	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
Sujeto 24	1	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	2	2	3	5	5	2	5	5	5	5	2	4	4	
Sujeto 25	2	2	4	4	4	2	5	1	4	5	2	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	
Sujeto 26	2	2	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	
Sujeto 27	3	3	4	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
Sujeto 28	3	1	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	
Sujeto 29	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	
Sujeto 30	2	1	3	2	2	2	5	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	4	3	1	2	2	
Sujeto 31	1	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	
Sujeto 32	5	4	5	2	3	5	5	4	5	5	2	1	2	5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	
Sujeto 33	3	1	5	1	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	3	2	3	2	4	5	5	3	5	1	
Sujeto 34	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Sujeto 35	5	3	5	2	3	5	5	4	5	5	2	1	2	5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	
Sujeto 36	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
Sujeto 37	3	1	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	
Sujeto 38	3	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	1	2	3	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	
Sujeto 39	2	2	3	3	4	2	3	1	3	2	3	1	2	3	5	4	4	4	2	4	5	5	2	2	
Sujeto 40	1	1	5	2	2	2	5	1	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	2	2	1	1	
Sujeto 41	2	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	
Sujeto 42	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	
Sujeto 43	2	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
Sujeto 44	3	2	3	1	3	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	
Sujeto 45	5	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	2	2	3	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	
Sujeto 46	2	2	4	4	4	2	5	1	4	5	2	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	
Sujeto 47	2	2	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	
Sujeto 48	3	3	4	2	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	
Sujeto 49	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	1	3	
Sujeto 50	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	
Sujeto 51	2	1	3	2	2	2	5	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	4	3	1	2	2	
Sujeto 52	3	1	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	
Sujeto 53	5	4	5	2	3	5	5	4	5	5	2	1	2	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	4	
Sujeto 54	3	1	5	1	4	3	5	3	3	5	4	5	4	5	3	2	3	2	4	5	5	3	5	1	
Sujeto 55	3	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Sujeto 56	5	3	5	2	3	5	5	4	5	5	2	1	2	5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	
Sujeto 57	3	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	
Sujeto 58	3	1	3	1	3	3	4	1	4	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	
Sujeto 59	3	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	1	2	3	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	
Sujeto 60	2	2	3	3	4	2	3	1	3	2	3	1	2	3	5	4	4	4	2	4	5	5	2	2	
Sujeto 61	1	1	5	2	2	2	5	1	2	4	2	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	
Sujeto 62	2	2	4	3	4	3	3	3	4	5	4	2	2	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	
Sujeto 63	1	2	3	4	5	1	5	4	1	4	4	1	4	4	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	

