



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**El clima organizacional y su relación con el desempeño  
laboral de los servidores públicos en la UGEL Chincha  
2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA  
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Br. PORTUGUEZ SANCHEZ, Angelica

**ASESOR:**

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización del Estado

**PERÚ – 2018**

**PAGINA DEL JURADO**



.....  
**Dr. Pedro Prado Lozano**  
**Presidente**



.....  
**Mg. Angélica Pacherras Ruiz**  
**Secretaria**



.....  
**Mg. Henry Villacorta Valencia**  
**Vocal**

## Dedicatoria

A mis padres, por el amor que  
me brindan.

*Angelica*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios quien guía mi camino, quien me cuida y me protege en cada paso que doy, por bendecirme con la familia maravillosa que tengo.

A la Universidad César Vallejo, por realizar cursos de Posgrado, lo cual permite a los profesionales seguir perfeccionándose y crecer profesionalmente brindándole mayores oportunidades laborales.

A los docentes de la escuela de Posgrado, por compartir sus conocimientos en cada una de las materias que fueron impartidas, por afianzar cada uno de los saberes.

Al Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry y Dr. PEDRO PRADO lozano, asesores de la presente investigación quien con sus orientaciones brindadas se logró la culminación satisfactoria de este trabajo.

A los trabajadores de la UGEL de Chincha, por su apoyo en el llenado de las encuestas un agradecimiento especial, asimismo al director por brindarme las facilidades de todo momento.

***La autora***

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Maestra de Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos técnicos y científicos establecidos por la escuela, espero que la investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

Autora.

# ÍNDICE

	Pág.
<b>CARÁTULA</b>	
Titulo	
Asesor	
autor	
Línea de investigación	
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xi
<b>ABSTRACT</b>	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	31
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	35
1.7. Objetivos	36
<b>II. METODO</b>	38
2.1 Diseño de investigación	38
2.2 Variables, Operacionalización	38
2.3 Población, muestra	41
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5 Métodos de análisis de datos	42
<b>III. RESULTADOS</b>	43

<b>IV. DISCUSIÓN</b>	80
<b>V. CONCLUSIONES</b>	84
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	85
<b>VII. REFERENCIAS</b>	86
<b>ANEXOS</b>	88
ANEXO 1: Matriz de operacionalización	89
ANEXO 2: Matriz de consistencia	92
ANEXO 3: Validación de los instrumentos	98
ANEXO 4: Instrumentos de recolección de datos	111
ANEXO 5: Data de confiabilidad	118
ANEXO 6: Constancia de aplicación	121
ANEXO 7: Evidencia fotográfica	123
ANEXO 8. Data de resultados	125

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.	
Tabla 1	Clima organizacional en la UGEL Chincha en el año 2018.	45
Tabla 2	Estructura organizacional en la UGEL Chincha en el año 2018.	46
Tabla 3	Responsabilidad en la UGEL Chincha en el año 2018.	47
Tabla 4	Recompensa en la UGEL Chincha en el año 2018.	48
Tabla 5	Riesgo en la UGEL Chincha en el año 2018.	49
Tabla 6	Relaciones en la UGEL Chincha en el año 2018.	50
Tabla 7	Cooperación en la UGEL Chincha en el año 2018.	51
Tabla 8	Conflicto en la UGEL Chincha en el año 2018.	52
Tabla 9	Estándares en la UGEL Chincha en el año 2018.	53
Tabla 10	Identidad en la UGEL Chincha en el año 2018.	54
Tabla 11	Desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.	55
Tabla 12	Desempeño de la tarea de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.	56
Tabla 13	Desempeño contextual de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.	57
Tabla 14	Desempeño adaptivo de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.	58
Tabla 15	Comportamiento laboral contraproducente de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.	59
Tabla 16	Estadígrafos de la variable clima organizacional en la UGEL Chincha 2018.	60
Tabla 17	Estadígrafos de la variable desempeño laboral en la UGEL Chincha 2018.	61
Tabla 18	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	62
Tabla 19	Correlación entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral.	63
Tabla 20	Correlación entre las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.	



## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.	
Figura 1	Clima organizacional en la UGEL Chíncha en el año 2018.	45
Figura 2	Estructura organizacional en la UGEL Chíncha en el año 2018.	46
Figura 3	Responsabilidad en la UGEL Chíncha en el año 2018.	47
Figura 4	Recompensa en la UGEL Chíncha en el año 2018.	48
Figura 5	Riesgo en la UGEL Chíncha en el año 2018.	49
Figura 6	Relaciones en la UGEL Chíncha en el año 2018.	50
Figura 7	Cooperación en la UGEL Chíncha en el año 2018.	51
Figura 8	Conflicto en la UGEL Chíncha en el año 2018.	52
Figura 9	Estándares en la UGEL Chíncha en el año 2018.	53
Figura 10	Identidad en la UGEL Chíncha en el año 2018.	54
Figura 11	Desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chíncha 2018.	55
Figura 12	Desempeño de la tarea de los servidores públicos en la UGEL Chíncha 2018.	56
Figura 13	Desempeño contextual de los servidores públicos en la UGEL Chíncha 2018.	57
Figura 14	Desempeño adaptivo de los servidores públicos en la UGEL Chíncha 2018.	58
Figura 15	Comportamiento laboral contraproducente de los servidores públicos en la UGEL Chíncha 2018.	59

## RESUMEN

El trabajo de investigación titulada: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018, tuvo la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.

El trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo de tipo no experimental. El diseño que se utilizó en la presente investigación fue de tipo no experimental, transversal correlacional. Para la presente investigación, la población y la muestra está conformada por 61 trabajadores detalladas. Los instrumentos pasando por dos procesos que son confiabilidad y validez. Para el procesamiento de datos se trabajaron con la estadística descriptiva e inferencial. Por lo que se utilizó la prueba paramétrica Rho Spearman con el fin de determinar si las variables se relacionan.

De los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,807 que indica que a un buen clima organizacional le corresponde un buen desempeño laboral, y viceversa.

**Palabras Clave:** Clima, organizacional, desempeño y laboral.

## **ABSTRACT**

The research work entitled: The organizational climate and its relationship with the job performance of public servants in the UGEL Chincha 2018, had the purpose of determining the relationship that exists between the organizational climate and work performance in the staff of the UGEL Chincha in the year 2018.

The research work is of a non-experimental quantitative approach. The design used in the present investigation was of a non-experimental, cross-correlation type. For the present investigation, the population and the sample consists of 61 detailed workers. The instruments going through two processes that are reliability and validity. For data processing we worked with descriptive and inferential statistics. Therefore, the Rho Spearman parametric test was used in order to determine if the variables are related.

From the results obtained it can be inferred that there is a direct and significant relationship between the organizational climate and the work performance of the personnel of the UGEL Chincha in 2018; since a Rho Spearman correlation coefficient of 0.807 has been obtained which indicates that a good organizational climate corresponds to good job performance, and vice versa.

**Keywords:** Climate, organizational, performance and work.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1. Realidad problemática**

Actualmente muchas entidades públicas presentan una serie de deficiencias respecto al clima organizacional lo cual repercute en el desempeño laboral los trabajadores lo cual de ejecuta de manera deficiente.

En el contexto internacional, la administración pública va camino hacia la constitución de una estructura organizacional plena que permita el logro de la calidad total. De este modo instituciones a todo nivel están variando su anterior visión departamentalizada, en una nueva visión que se centra en el trabajo colectivo, en el trabajo por equipos, ello implica que las organizaciones varían de paradigma, transitan del paradigma centrado en funciones por otro centrado en procesos.

En el plano nacional, desde hace un buen tiempo se viene ensayando nuevas formas de organización que buscan superar la concepción funcional de la organización, en los ministerios por lo pronto ya se tiene en inicios un sistema de gestión basado en procesos, con el impulso de la creación, en cada dependencia, del mapa de procesos y del mapa del perfil de cargos y el manual de organización de organización y funciones que guie la forma en que se desarrollan los procesos institucionales, se está gestando el nuevo paradigma centrado en procesos.

Previo a esta tendencia se ha definido a la organización como un sistema social, en el cual se interrelaciona una serie de procesos con la finalidad de alcanzar la misión y proyectarse con una visión transformadora, por tal motivo el clima organizacional es relevante, ya que en una organización donde el clima organizacional sea confuso o adverso, no habrá desarrollo y no podrá generarse el tan ansiado “valor público”.

Es evidente que, el Perú la visión común ha sido aquella centrada en un clima organizacional, en donde no existen buenas relaciones entre sus miembros, no se alcanzan las metas debidamente planificadas dentro de

esta realidad, ya que se tiene a un servidor público que concibe su función como un acto de provecho individual y no como un servicio abierto al usuario.

Un escollo importante es el de cambiar en la mente de los servidores públicos, el hecho de que el usuario o administrado es el centro de la atención, dejar de lado el poder ejercido por los servidores y funcionarios y trasladarlo al usuario, es en realidad una situación difícil de asimilar en la esfera pública.

En un esfuerzo sin precedentes el poder ejecutivo en el Perú está tratando de alcanzar el cambio paradigmático, para ello se necesita contar con personal calificado, motivado laboralmente, con desempeño laboral favorable que permita en todo momento reflexionar sobre su accionar como servidor público, darse cuenta de los denominados “cuellos de botella” y sobre todo brindar asistencia a los usuarios bajo una adecuada planificación.

Lo adecuado es establecer planes de mejora, debido a que este es un mecanismo de acción que garantiza la mejora continua y sobre todo sirve de fundamento para mantener adecuadas relaciones laborales al interior de la institución, toda vez que el servidor público se da cuenta por sí mismo de las falencias que tiene.

Las variables de estudio Clima organizacional es la vivencia dentro de una esfera de carácter psicológica, propia de cada organización. Del mismo modo añade que no solo es la vivencia psíquica de los integrantes de la organización, sino que abarca diversas perspectivas del entorno en el que se sitúan, de modo que se puede observar que no existe un único factor que influye en el clima de la institución, sino que son múltiples factores que además se sobreponen entre sí en diversos niveles. Entre estos factores se puede mencionar el comportamiento de los trabajadores y directivos, las políticas y normas institucionales, los objetivos y metas que se persiguen, etc., que influyen en la percepción de los trabajadores sobre las condiciones ambientales de la institución y generan en ellos un determinado desempeño o comportamiento (Chiavenato, 1992, p.63).

Así mismo la investigación tiene como segunda variable al desempeño laboral, el cual, según Bohórquez, la cataloga como el nivel de ejecución, es decir el avance tangible de la consecución de aquellos objetivos propuestos al interior de la institución, producto del esfuerzo del trabajador, en un momento dado (citado en Araujo y Guerra, 2007, p.87).

Actualmente, surgen diversos problemas relacionados con el desempeño laboral y el clima laboral, pasa por establecer parámetros problematizadores, en el sentido que un buen clima organizacional garantizará un adecuado desempeño laboral.

Según Hernández y Rodríguez (1994), para ahondar un poco más es necesario realizar un estudio de la cuestión, en tal sentido se tuvo en cuenta la evolución del concepto clima organizacional y trabajo, remontando a los clásicos, los cuales visionan el trabajo y el clima organizacional, como causas de productividad en una organización, aquella idea corresponde al enfoque humanista de la administración elaborada por Elton Mayo en Estados Unidos, que surgió debido a que se estaba robotizando a las personas, no eran considerados seres humanos, sino máquinas de hacer dinero, sin ninguna preocupación por sus carencias, necesidades y problemas, de modo que no se desarrollaban acciones que buscaran el bienestar social, físico y psicológico del trabajador. Esta realidad influyó significativamente en el desarrollo de las múltiples y enfoque científicos sobre la administración y sus procesos (p.48).

Continuando con el estado de la cuestión se tiene que para el año 1950, a partir de la Teoría de las Relaciones Humanas, aparece en escena la Teoría del Comportamiento o Teoría Behaviorista Esta teoría abarca el análisis de la organización desde un enfoque psicológico, señalando que el trabajador es influenciado por los diversos factores o elementos presentes en el entorno o ambiente en el que se desenvuelve y que es a partir de estos factores que toma una decisión, desarrolla una actitud, genera un comportamiento y desarrolla una opinión, sobre la forma en que se desarrollan las diversas actividades y procesos dentro de la institución Es así que se empieza a considerar que la institución en la que se labora es

un agente vivo que es fuente de un conjunto de elementos (físicos, ambientales y psicológicos) que tienen influencia directa en mayor o menor medida en el desenvolvimiento del trabajador, ya que proporcionan impulsos que son captados y procesados por cada trabajador y generan una reacción positiva o negativa sobre la institución y sobre sus funciones.

Así mismo surge, en la evolución de las variables, la conocida teoría de sistemas que fue desarrollada por Ludwig Von Bertalanffy quien fue un importante referente de las ciencias biológicas en Alemania. La teoría en particular fue el primer intento de tratamiento interdisciplinar del fenómeno de estudio por ello integró la idea del hombre como un ser funcional completo, recopilando información de diversas, definiéndolo de acuerdo a su participación o rol asumido en la institución, y adaptándose en relación a la forma en que se relaciona con los otros miembros de la institución y el entorno, es decir, como un sistema de características abiertas. En esta relación dentro de la institución, cada persona posee una expectativa propia en relación al desempeño de la institución y su propio desempeño, en base a las reglas, normas y principios establecidos, por ende, se hace necesario llegar a un acuerdo entre todos los miembros a fin de que todos tengan la misma perspectiva y se esfuercen hacia el mismo objetivo institucional, lo cual se logra a través de los debates y acuerdos que se logran entre los miembros, donde se dan a conocer las ideas propias y se escuchan las ideas de los demás, propiciándose un análisis crítico basado en el respeto. Este es un proceso necesario, ya que la institución es una entidad compuesta por varias áreas que funcionan como órganos, los cuales deben de trabajar de forma organizada y unida para asegurar el correcto funcionamiento de toda la institución, por ello la organización no sería otra cosa que un sistema donde cada persona y cada área cumple un rol especial. (Hernández y Rodríguez 1994, 139).

Luego de la irrupción histórica de diversas teorías , las organizaciones se han percatado que no se pueden fragmentar, que son un todo y por ende hay que tratarlas desde una perspectiva holística, completa, ello también ha ocurrido debido a que la concepción del ser humano, como trabajador, ha traspasado lo puramente funcional, asumiendo que es una persona con

un comportamiento propio y personalidad, hechos que hay que conjugar con otras personalidades y comportamientos, es decir lo objetivo con lo subjetivo en unidad, surgiendo así enfoques que buscan analizar la empresa como un entorno o medio ambiente con elementos psicológicos que influyen en los miembros que la conforman, como lo es el enfoque TEA, que trata sobre la interacción del trabajador con su medio, es decir hablamos de una concepción ecológica de las organizaciones, creando un ecosistema propio en su centro laboral, por así decirlo. Este enfoque busca explicar la influencia que tiene el entorno de la institución sobre cada uno de los miembros de la institución, asimismo a la institución como una unidad que genera un clima ambiental propio, que es percibido por los trabajadores y por las otras personas que interactúan con ella, los cuales se pueden mejorar para lograr un mejor impacto en los trabajadores, de modo que a través de un clima positivo en la empresa, se logra que el trabajador se sienta bien y en base a este sentimiento de bienestar, logre un mejor desempeño y productividad en la institución .

En consecuencia el trabajador debe desenvolverse en un ambiente adecuado, que sienta el calor de una familia, a fin de lograr una mayor productividad, si el entorno donde el trabajador desarrolla sus funciones es negativo, o considera un ambiente donde las decisiones son poco justas o poco equitativas, no se logra un proceso comunicativo óptimo entre los miembros, no hay claridad línea de acción de la institución, bajara ostensiblemente su producción. Imagínese, un clima laboral hostil adicionado a sus problemas económicos y personales, definitivamente impedirán que incremente su producción.

En consecuencia, una institución que desarrolle en toda su estructura organizacional las condiciones óptimas para asegurar un clima que genere un estado anímico óptimo en los trabajadores, logrará el desarrollo de una actividad productiva mucho más eficiente que aquellas instituciones que no lo han logrado, debido a que los trabajadores se sentirán más motivados, más satisfechos y deseosos de cumplir con sus funciones.



Para el caso de la UGEL Chincha, los servidores públicos que forman parte de esta unidad de gestión educativa local de Chincha no mantiene relaciones adecuadas de trabajo en equipo, colaboración mutua, proyectos comunes y del mismo modo, es difícil que apunten a la consecución de las metas establecidas, así como el cumplimiento óptimo de la misión y visión institucional plasmados en el POI.

Al darse lo anteriormente previsto, el desempeño laboral se torna ineficiente, con un desempeño laboral desorganizado, ya que no se tiene un horizonte previsto, el desempeño laboral es improvisado, ya que no se ha realizado un adecuado proceso de inducción al personal que recién ingresa o no se ha socializado algunos instrumentos que regulan el accionar al interior de la institución, por todo ello es necesario realizar este trabajo de investigación, teniendo en cuenta la variable clima organizacional y desempeño laboral. Lo cual conlleva a formular el problema: ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral entre los servidores públicos de la UGEL CHINCHA en el año 2018?

En consecuencia, el trabajo de investigación posee la relevancia necesaria para ser aplicado y dará luces sobre la relación entre las variables.

## **1.2. Trabajos previos**

Del Toro. J, Salazar. M. k. Y Gómez. J. (2011) desarrollaron la tesis: “Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería” de la Universidad del Magdalena en Colombia. Tesis de maestría. Presentada en la revista Clio América de la misma casa superior de estudios. Colombia. La investigación fue de nivel descriptivo y transversal. Establecieron las siguientes conclusiones: Los resultados nos muestran que estas dos variables (Satisfacción laboral y desempeño) tienen una elevada relación positiva y significativa a nivel general, y en todas sus dimensiones.

Los trabajadores expresan una inconformidad e insatisfacción sobre las oportunidades de ascenso que la organización les brinda, un hecho que puede limitar el grado de compromiso de los trabajadores, asimismo puede estar asociada con el reducido promedio de antigüedad de los trabajadores. Respecto a las conclusiones considero que es posible probar una relación positiva entre las características que posee el clima de una determinada institución y como está influye en el desempeño de los trabajadores, que se observará en los trabajadores de la Ugel Chincha. Considerando que en la UGEL el aspecto de ascenso no es congruente con el sistema de contratación o ubicación de los puestos, se tomará en cuenta este aspecto en la elaboración de los instrumentos ya que en el sector público no es factible ascender por antigüedad o eficacia que evidencia un trabajador en la IGED donde pretendo investigar.

Marroquín, S. A. y Pérez, L. (2011) en su investigación "El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King- Guatemala" Universidad San Carlos - Guatemala; Tesis de maestría. Investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 125 trabajadores. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se logró concluir que: los trabajadores que indican sentirse satisfecho con el clima que presenta la organización lograr tener un mejor desempeño en el cumplimiento de sus funciones. Así mismo, los principales indicadores de un clima positivo que manifiestan los empleados son una buena comunicación con otros trabajadores y con los directivos, un grado de libertad y autonomía para tomar decisiones referentes al cumplimiento de sus funciones, el alto nivel de responsabilidad y cumplimiento de sus funciones por parte de los otros miembros de la institución, así como el reconocimiento de su compromiso y su aporte a la institución. Del análisis de las conclusiones, considero que al establecer la relación entre el clima organizacional de los servidores de la UGEL Chincha es factible predecir que el desempeño de los trabajadores tienen mucha vinculación cuando se les genera un ambiente

de autonomía, buenas relaciones interpersonales, se fortalece el compromiso con la entidad promoviendo la satisfacción laboral.

Cortez, N. M. (2009). En la tesis “Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Veracruz 2009 de la Universidad Veracruzana, tesis de maestría. Veracruz. México. investigación de tipo descriptivo, transversal y observacional, donde el universo de estudio fue de 880 trabajadores, utilizando el instrumento de medición propuesto por la Organización Panamericana de salud para medir Clima Organizacional; llegó a establecer como conclusión: Los trabajadores de la institución consideran que el clima presente no es adecuado ni contribuye al logro de una actitud positiva en los trabajadores, por ende, no contribuye a incentivar un mejor desempeño de modo que no se cumplen así los objetivos trazados en relación al mejor trato a los usuarios y al logro de metas. Según los trabajadores, entre los principales factores que tornan negativo el clima de la institución se puede mencionar que no existe un reconocimiento en el desempeño de los trabajadores, no se recompensa el compromiso del trabajador con la productividad, no existe una adecuada orientación ni comunicación por parte de los directivos, sumado a que los directivos no muestran un interés por cambiar estos factores, lo cual genera un alto nivel de inconformidad en los trabajadores, que se refleja en su bajo compromiso con la institución y su baja productividad en sus funciones. Según las conclusiones a la que arriba Cortez en lo referente a la problemática a investigar en la UGEL Chíncha es posible coincidir con la percepción de algunos trabajadores respecto a la poca predisposición de las autoridades en la mejora profesional y el desarrollo personal, así mismo es posible determinar que existe un bajo nivel en el reconocimiento al buen desempeño, de igual forma existen líderes a nivel de cada área donde los trabajadores encuentran soporte o un referente para mejorar sus roles dentro de la UGEL.

Zans, A. J. (2016) en su investigación "Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016". De la universidad Nacional Autónoma De Nicaragua, Managua, Nicaragua. Dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, su universo fue de 88 trabajadores y concluye que: la FAREM, muestra serias deficiencias en su estructura y en el cumplimiento de sus funciones que al percibirse y relacionarse generan un clima desfavorable en la institución que es percibido por los trabajadores y mengua su desenvolvimiento. Según los resultados que se han podido alcanzar, se observa que los trabajadores consideran que el liderazgo que muestran los directivos y los responsables del manejo de la institución es desfavorable, ya que busca imponer las acciones a desarrollar y no logra un consenso, así mismo, se observa que muchos de los trabajadores e incluso los propios directivos no cumplen con sus funciones y responsabilidades en los plazos establecidos, lo cual afecta el desempeño de toda la institución, así mismo no se realizan procesos de capacitación y reestructuración para modificar esta realidad, lo cual genera que la institución desarrolle sus actividades sin una dirección clara, lo cual deja en incertidumbre a los trabajadores de dicha institución, señalando que no se sienten bien al momento de permanecer en la institución para el cumplimiento de sus funciones. De las conclusiones analizadas puedo señalar que en la UGEL es posible percibir que el Liderazgo de alguna manera sostiene el clima organizacional, lo que me impulsa a concretar la presente investigación es conocer el desempeño de los trabajadores ya que si bien es cierto nos esforzamos por cumplir los compromisos de desempeño pero no se promueven capacitaciones a nivel de la sede y desde luego que preliminarmente estoy de acuerdo con la conclusión de Zans respecto a la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores.

### **1.2.1. Trabajos Previos nacionales**

Montoya, D. A (2015) presentó la tesis “Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en la empresa de servicios turísticos: caso pts Perú 2015”, tesis de maestría universidad pontificia Universidad Católica del Perú Lima. Perú. Su trabajo fue de corte transversal correlacional con enfoque cualitativo y cuantitativo. Los resultados sobre la medición del variable clima organizacional lo obtuvieron utilizando el cuestionario de Litwin y Stringer. Se logró concluir que: Se muestra una relación directa y significativa entre el desempeño que demuestran los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones dentro de la institución y el clima que se ha generado dentro de la institución, de modo que, si la institución desea mejorar el nivel de desempeño de los trabajadores, debe de establecer las medidas, procesos y condiciones necesarias para mejorar el nivel del clima presente en la institución, ya que como se mencionó, condiciones positivas en el clima de la organización generan condiciones positivas en el desempeño de los trabajadores. Del análisis de este antecedente se demuestra que es posible investigar la relación entre las dos variables estudiadas por Montoya (2015), las mismas que pretendo medir a nivel de la UGEL Chincha, buscando que las hipótesis que propongo en el presente proyecto se lleguen a probar en el contexto actual donde me desempeño como servidora pública.

Bardales, V. A. (2016), en la tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres, Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Tarapoto – Perú, Investigación de tipo descriptivo correlacional y diseño correlacional. Se utilizó el cuestionario como instrumento der recolección de datos. Se concluye lo siguiente: Se observa que el nivel de desempeño que muestran los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones presenta serias deficiencias que impiden un bajo nivel de desempeño de la institución en general, lo cual ha causado que los usuarios del servicio presenten constantemente quejas sobre la atención que brinda la institución, indicando serias lentitud y desinterés de los trabajadores, el

no cumplimiento de los plazos establecidos, un bajo nivel de comprensión de los trabajadores. Así mismo, los trabajadores manifiestan que la institución no cuenta con un clima que motive al mejoramiento continuo y a la búsqueda del óptimo desempeño, por el contrario, manifiestan que los directivos de la institución no muestran ningún interés por solucionar este problema. Esta conclusión de Bardales me permitirá tener una mirada hacia una significancia negativa al correlacionar las dimensiones de ambas variables, si bien es cierto en la UGEL Chincha no existe este nivel de quejas, es necesario considerar que existe una percepción de retraso en los trámites y cierta desconfianza a los procesos que involucran a los usuarios.

Panta, L. A. (2015). En su tesis titulada: “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo”. Tesis de maestría. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo: Chiclayo, Perú: se ha llegado a concluir que: Los resultados alcanzados en la investigación no permiten señalar una relación significativa entre el desempeño de los trabajadores y el nivel de clima presente en la institución, por lo que se considera que existen otras variables con mayor influencia hacia el desempeño, tal como el interés y motivación personal, el sentido de autoeficacia, la preparación profesional, etc. Considero que la relación no significativa se debe a que el clima organizacional no está influyendo en el desempeño laboral, es decir no se están considerando metas institucionales que son dirigidas por un liderazgo poco efectivo.

### **1.3. Teorías relacionadas a las variables**

#### **1.3.1. Clima organizacional**

##### **1.3.1.1. Definición de la variable Clima organizacional**

Se conceptualiza como la relación estrecha del entorno sobre la motivación de los colaboradores, de forma que se logre referir como la característica del entorno del contexto organizacional que aprecie el órgano y que ayude en su conducta, Dicho término se enfoca a la propiedad motivacional del entorno organizacional, en otra palabra, a la cualidad de la entidad que ocasiona una variedad de prototipos de incentivos en sus trabajadores. Siendo provechoso y grato en el clima organizacional al instante de efectuar con la necesidad personal logrando así una mejor moral, pero si no se llega cumplir con nuestras necesidades lo único que nos brindaría será frustraciones (Chiavenato, 2011, p.37).

Anzola, (2003) manifiesta referente al clima como: “A las apreciaciones o explicaciones que se encuentran parcialmente constantes, que las personas tienen referente a su institución, en la cual influyen en el comportamiento de los empleadores, conllevando a la diferenciación de una institución de otra” (p.17).

Así mismo Brunet desarrollo un libro titulado: El clima de Trabajo en la Organizaciones (1987), señala como definición que el clima organizacional ha tomado diversas perspectivas, sin embargo, la más aceptada es aquella que señala que son una serie de elementos que se encuentran en un contexto determinado ambiente institucional, que son percibidas por todos aquellos miembros que tiene contacto con dicho ambiente, tal como los trabajadores, los usuarios, entre otros y que pueden influir en los mismos, evidenciándose en sus conductas, en sus actitudes, en sus comentarios, en su desempeño, etc (p.39).

La cual podemos concluir que es el ambiente físico y emocional generado por los trabajadores de una institución o empresa, que comprende las relaciones interpersonales de todos sus miembros.

### **1.3.1.2. Teorías relacionadas al Clima Organizacional**

Teoría de Litwin y Stringer (1968) en términos de la motivación y clima buscan entender los factores que influyen en la conducta en los miembros que conforman las entidades. La medición que emplean estos autores es de enfoque perceptual, de modo que puntualizan la medición del clima de la organización en relación a la forma en que los diversos miembros de la institución lo perciben, a como lo observan.

#### **Teoría sobre Clima Rensis Likert (1965)**

Puntualiza que los sistemas de organización de Rensis Likert o la teoría del clima organizacional, facilita de una manera visible los climas que se estudian en relación al efecto que producen y la causa que lo origina, ya sea de forma natural o artificial, asimismo facilita analizar los procesos de juego de los fenómenos que se visualizan. Respecto a la teoría de Likert, (citado por Brunet, 2004, p.82) manifiesta que el comportamiento del empleado se origina por una serie de factores dentro de los cuales se tiene a la conducta administrativa y por las condiciones de las entidades que estos observan, por parte de sus percepciones, informaciones, entre otros. Asimismo, las interacciones de una persona frente a cualquier situación, pero en fin, lo que en realidad cuenta es lo que la persona ve en sí las cosas y no una realidad subjetiva.

#### **Teoría de los Factores de Herzberg**

A raíz de la teoría propuesta por Maslow se desarrolló la teoría de los dos factores, Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) la cual señala que todos los seres humanos tienen diversos objetivos por cumplir en la vida, sin embargo, esta necesidad de cumplimiento varía en relación a su importancia para la vida, clasificándose de este modo en obtenidos inferiores y objetivos superiores que una persona espera cumplir, por lo que se clasificaron dos categorías de necesidades, objetivos vinculados con las necesidades de higiene y objetivos vinculados con la necesidad de motivación para el desarrollo de sus actividades. En los objetivos vinculados a la necesidad de higiene viene hacer los componentes del entorno presentes en un contexto laboral que se necesita atención continua para prevenir la insatisfacción, lo que involucra el sueldo como en otros incentivos, la seguridad y la manera de supervisión.



Las satisfacciones y motivación solo se originan de componentes internas como también de oportunidades que facilite el trabajo para la efectuación propia. Conforme con dicha teoría, un empleado que estime a su labor como escaso de valía, es decir, que siente que dicho trabajo no es importante o no contribuye con sus objetivos y metas, desarrollará un sentimiento de apatía hacia ello, a pesar de que todos los factores restantes, tales como el medio ambiente, la estructura organizacional, el trato con colegas y directivos u otros, sean positivo. De este modo, es necesario que los directivos, administradores y personas responsables del manejo de la institución, así como del manejo de un grupo de personas comprendan cuales son las necesidades y motivaciones principales de los trabajadores, de modo que establezca dentro del entorno ambiental de la institución, aquellas condiciones que permitan satisfacer dichas necesidades y motivaciones, asegurando así un óptimo desempeño de los trabajadores.

#### **1.3.1.3. Dimensiones del Clima Organizacional**

Según Litwin y Stringer las dimensiones de clima organizacional son:

**D1: Estructura organizacional:** Comprende la percepción que tienen los trabajadores respecto a las características estructurales de la organización y el ambiente en el de que desarrollan sus funciones, abarcando aspectos relacionados a las reglas establecidas, a los medios de comunicación desarrollados, a la manera en la que se desarrolla el proceso, etc., lo cuales influyen o determinan la forma en que cumplen con sus funciones.

**D2: Responsabilidad:** Es el sentir que manifiesta cada miembro de la institución en relación al grado de libertad que tiene para cumplir con sus funciones, el nivel de autonomía que le brinda la institución para seleccionar el mejor modo de desarrollar una actividades y los plazos para cumplirlos óptimamente.

**D3: Recompensa:** Abarca la sensación que tienen todos los integrantes de la institución acerca de los diversos incentivos que ha desarrollado la institución para recompensar el esfuerzo demostrado por el trabajador al momento de realizar su trabajo, el nivel de producción que tiene.

**D4: Riesgo:** Es la medida en que la institución establece diversos mecanismos que buscan reducir todos aquellos factores o circunstancias que pueden poner en riesgo tanto a los trabajadores, la forma normal en la que se ejecuta las labores institucionales, realizando un cálculo que permita prevenirlos, enfrentarlos y reducir su impacto.

**D5: Relaciones:** Comprende la sensación que tienen los integrantes de una institución en relación a la forma en que se desarrollan los lazos o vínculos entre todos los miembros de la institución, en factores relacionados al trato, a la comunicación, a la autoridad, etc., que contribuyen al desarrollo de un óptimo ambiente de trabajo.

**D6: Cooperación:** Abarca el sentir de cada uno de los integrantes de la institución en relación a aspectos vinculadas al apoyo y colaboración mutua que se desarrolla entre los diversos miembros de manera que se ejecuten las labores y se consigan las metas institucionales.

**D7: Conflicto:** abarca el sentir de los integrantes de la institución en aspectos vinculados a la forma en que se tratan y solucionan los diversos roses y disputas que se ocasionan al momento de realizar las labores institucionales, ya sea entre colegas, entre superiores o entre colegas y superiores, asegurando que estos conflictos que se puedan originar no generen un problema u obstáculos para el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas.

**D8. Estándares:** Se considera a la sensación que tienen los integrantes de una institución en relación a los criterios desarrollados por la institución en relación a su percepción del desenvolvimiento y rendimiento óptimos, es decir, la percepción de los miembros de la institución en relación a las exigencias de la institución sobre su comportamiento y desenvolvimiento dentro y fuera de la institución.

**D9. Identidad:** Abarca el sentir de hacer suyo la institución y ser considerado una pieza importante y fundamental dentro de la institución, considerando que su labor realizada es valorada por los demás miembros de la institución. Generalmente, abarca la emoción vinculada a comunicar determinados fines propios del trabajador y relacionarlos de forma óptima con los fines propios la organización.

#### **1.3.1.4. Importancia del clima organizacional**

Una de las mayores relevancias presentada en la entidad es el clima organizacional, debido a que es un pilar que posibilita el logro de los propósitos, asimismo permite la armonía en los grupos de trabajo. El fomento de la satisfacción: Es un factor esencial el personal debido a que se origina relaciones de confianza entre ambas partes al igual que la cooperación activa en los contenidos de la institución (Celis, 2014, p.73). La comprensión del fenómeno organizacional viene hacer el requerimiento de la población profesional que presenta algún compromiso serio en el dominio de individuos y recursos en una ciudad flamante en donde la aceleración de la ciencia y la técnica la exige a disputar dentro de los mercados en donde su dinámica se encuentra pautada de manera fundamental por su desarrollo (Segredo, 2013, p.71).

#### **1.3.2. Desempeño Laboral**

##### **1.3.2.1. Definición de desempeño laboral**

Se puede definir el desempeño laboral como aquel grado óptimo en la ejecución que posee el trabajador al conseguir los propósitos en un tiempo establecido dentro de una institución. (Bohórquez citado en Araujo y Guerra, 2007, p.5).

Así mismo se tiene a Chiavenato, quien lo define como la eficacia de la persona al ejercer funciones dentro de la empresa, contando con una gran labor y satisfacción por lo cual es requerida por la empresa, (citado en Araujo y Guerra, 2007, p.6).

Asimismo, se tiene a Stoner (citado en Araujo y Guerra, 2007) quien define como la acción eficiente que tiene cada individuo que labora en la empresa, para trazar objetivos específicos, que están relacionadas a pautas o principios que es establecen previamente. Llegándose a la conclusión con respecto a la definición de Araujo y Guerra que concierne a la forma en que los trabajadores efectúan de una manera óptima sus

labores en la institución, con la finalidad de conseguir las propuestas establecidas.

No obstante, se presenta una definición por Milkovich y Boudreau siendo más precisa ante esta investigación, que define de la estrecha relación de los aspectos de cada individuo, que pueden ser como: las necesidades, cualidades y habilidades de cada persona que vinculan e interactúan entre sí, con el entorno de trabajo y en contexto general con la empresa; a raíz de la interacción de todas las variables se tiene como resultado el desempeño laboral. (Citado en Queipo y Useche, 2002, p.45).

Según Koopmans (et al., 2014) el desempeño laboral es definido: “Como aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo” (p.46).

La cual podemos concluir que es el rendimiento que demuestra un trabajador en el cumplimiento de las funciones que exige el cargo, demostrando sus competencias laborales que lo ameritan a ser parte de la institución

### **1.3.2.2 Teorías relacionadas a la variable Desempeño Laboral**

Teoría de Skinner, Maslow y McGregor en equipos de alto rendimiento. Abraham Maslow en su libro titulado Motivación y Personalidad, indica que, al hacer referencia a la jerarquía de necesidades de una persona, se debe de hacer referencia a cuáles son aquellas causas principales que incentivan a un individuo a la acción, es decir, que lo impulsa a actuar de forma más efectiva. Si en una institución se toman en cuenta estas necesidades se logrará que todos los trabajadores contribuyan con su desempeño al logro de los objetivos institucionales, ya que considerarán que la institución logra satisfacer aquellas necesidades que considera importantes, de modo que desarrolla una conducta productiva que le permita permanecer en dicha institución.

Maslow, al definir el término Jerarquía de Necesidades, proyecta en su enfoque sobre la personalidad de los individuos, demuestra un conjunto de carencias o necesidades que conciernen a toda persona, las cuales están estructuradas de manera organizada en forma piramidal, conforme a unos impulsos biológicos originados por la estructura hereditaria o genética de a persona. En la base de dicha forma piramidal con la cual se representan las necesidades, se puede observar aquellas necesidades que son indispensables en satisfacer, ya que de ellas depende la supervivencia de la persona, mientras que, en la parte inferior de la pirámide, se encuentran necesidades que so son indispensables de satisfacer ya que no ponen en riesgo de vida de la persona, pero que su satisfacción contribuye a una mejor calidad de vida del individuo.

Douglas McGregor (estadounidense, Psicólogo industrial, 1906-1964) quien fue un personaje celebre en el desarrollo de enfoques y teorías que explicaban el desarrollo de relaciones humanas desde una perspectiva administrativa de gran apogeo ha mediado del siglo XX. McGregor quien observo las conductas del líder ante sus miembros, depende de los pensamientos que tiene él de sus miembros. Para ello, se empleará un estilo de liderazgo o bien otro. Asimismo, estableció dos posturas opuestas que decidió designar como Teoría "X" y Teoría "Y".

### **Teoria X**

Generalmente las personas:

- 1.- Laboran lo menos posible
- 2.- No aspiran a desarrollarse, más solo se sienten satisfechos por el dinero.
- 3.- Buscan ante todo su seguridad y se evaden de los compromisos
- 4.- Prefieren a recibir órdenes.
- 5.- No prefieren a los nuevos cambios.
- 6.- Son incrédulos y están mal informados.
- 7.- Harían muy poco por la organización si no fuera por la dirección.

### **Teoría Y**

- 1.- Estiman al trabajo como una forma neutral.
- 2.- Se enfocan en los propósitos que se les establecen.

- 3.- Laboran con normalidad sin la necesidad de recibir una amenaza
- 4.- Son responsables y buscan comprometerse aún más.
- 5.- Poseen la imaginación y creatividad en el trabajo.
- 6.- Sienten motivación, con aspiraciones a mejorar.
- 7.- Se comprometen con los propósitos de las empresas, con algún beneficio de compensación por conseguirlos, más que todo, reconociéndole los méritos.

### **1.3.2.3 Dimensiones de la variable Desempeño Laboral**

Dimensiones del desempeño laboral según Koopmans:

Dimensión 1: Desempeño de la tarea, comportamientos relacionados con el puesto de trabajo que contribuyen a las metas de la organización

Dimensión 2: Desempeño Contextual, comportamiento de trabajo no relacionado con el puesto de trabajo que contribuyen a las metas de la organización

Dimensión 3: Desempeño Adaptativo, comprende aquella dimensión que se relaciona con la capacidad del individuo a adaptarse a cambios en el ambiente de trabajo.

Dimensión 4: Comportamiento Laboral Contra productivo, comportamientos de trabajo que perjudican a las metas de la organización.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Qué relación existe relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el personal de la UGEL CHINCHA en el año 2018?

### **1.4.2. Problemas específicos**

PE1: ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño de la tarea en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE2: ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño contextual en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE3: ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño Adaptativo en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE4: ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el Comportamiento Laboral Contraproductivo en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE5: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y la estructura organizacional en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE6: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y la Responsabilidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE7: ¿De qué manera se relaciona el desempeño laboral y la Recompensa en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE8: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y el Riesgo en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE9: ¿De qué manera se relaciona el desempeño laboral y las relaciones en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE10: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y la Cooperación en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE11: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y el Conflicto en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE12: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y los estándares en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

PE13: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y la Identidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?

## **1.5. Justificación**

**1.5.1 Por Conveniencia.** Su realización resulto conveniente pues en la actualidad ocupo un cargo dentro de la estructura de la unidad de gestión educativa local de chincha, la cual permitió observar con mejor precisión como está la organización y el clima organizacional, además de poder valorar la perspectiva laboral de los trabajadores al interior de la organización contribuyo estar en contacto directo con la realidad favoreciendo la aplicación de los instrumentos de estudio basados en las variables antes descritas.

**1.5.2 Relevancia social.** En el ámbito social los resultados de la investigación fueron favorables a los usuarios ya que identificando el nivel en la que se encontraron las variables se pudo plantear planes de mejora que a la larga van a facilitar al usuario acceder a los servicios públicos, ello permite generar valor público y atender oportunamente a dichos usuarios en forma eficiente

**1.5.3 Implicancias prácticas.** Su estudio generó mecanismos al interior de la UGEL de chincha permitiendo determinar cuáles son los cuellos de botella referidos a esta variable. Definitivamente servirá como un insumo para plantear los planes de mejora y modificar la problemática existente generando mejoras en la atención a los usuarios.

**1.5.4 Valor teórico.** Como toda investigación en el paradigma positivista, las conclusiones a que se lleguen luego de haber culminado la investigación proyectada, se puede incrementar el conocimiento teórico que se tiene a través de diversos autores tales como el de Chiavenato sobre la organización administrativa



en las instituciones públicas, ello es relevante dentro del universo de investigaciones sobre el particular.

**1.5.5** La mayoría de investigaciones se han enfocado en las instituciones privadas y es escasa la investigación en las instituciones públicas, por lo cual es un deber contribuir a la teoría formal mediante la aplicación de esta investigación.

**1.5.6 Utilidad metodológica.** La utilidad metodológica de la presente investigación está encaminada a la presentación de dos cuestionarios de elaboración propia los cuales fueron revisados por expertos y sometidos a prueba estadística con la finalidad de validarlos. Estos cuestionarios sirven en el futuro para que investigadores de la Administración pública puedan aplicarlos y obtener en otras realidades diferentes visiones sobre estas mismas variables, ello indudablemente contribuye a mejorar la administración pública a partir de los resultados de las investigaciones.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas**

HE1: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

HE2 Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño contextual en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

HE3: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño Adaptativo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.

HE4: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el Comportamiento Laboral Contraproductivo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.

HE5: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la estructura organizacional en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.

HE6: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Responsabilidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018

HE7: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Recompensa en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018

HE8: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el Riesgo en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

HE9: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

HE10: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Cooperación en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

HE11: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el Conflicto en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018

HE12: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y los estándares en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

HE13: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Identidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.

#### **1.7.2.1 Objetivos específicos**

OE1: Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño de la tarea en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

OE2: Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño contextual en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

OE3: Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño Adaptativo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.

OE4: Determinar en qué medida se relaciona el clima organizacional y el Comportamiento Laboral Contraproductivo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.

OE5: Determinar en qué medida se relaciona el desempeño laboral y la estructura organizacional en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.

OE6: Determinar en qué medida se relaciona el desempeño laboral y la Responsabilidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018

OE7: Determinar en qué medida se relaciona el desempeño laboral y la Recompensa en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018

OE8: Determinar en qué medida se relaciona el desempeño laboral y el Riesgo en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

OE9: Determinar de qué manera se relaciona el desempeño laboral y las relaciones en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

OE10: Determinar en qué medida se relaciona el desempeño laboral y la Cooperación en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

OE11: Determinar en qué medida se relaciona el desempeño laboral y el conflicto en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

OE12: Determinar en qué medida se relaciona el desempeño laboral y los estándares en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

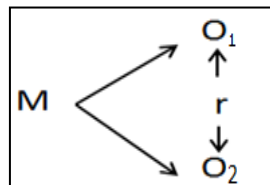
OE13: Determinar en qué medida se relaciona el desempeño laboral y la identidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

## II. MÉTODO

El trabajo de investigación es cuantitativo siendo de tipo no experimental.

### 2.1 Diseño de investigación

El diseño utilizado no experimental, transversal correlacional; se dice no experimental porque simplemente se observaron las conductas de cada una de las variables dentro de su ambiente natural; transversal, porque la información que fue recolectada se realizó en un tiempo establecido; finalmente se dice correlacional porque se buscó determinar la relación que existe entre ellas. Este diseño es representado de la siguiente manera:



#### Dónde:

M = Muestra de estudio

Ox = Clima Organizacional

Oz = Desempeño laboral

r = Relación

### 2.2 Variables, Operacionalización de las variables

#### Variable:

V1: CLIMA ORGANIZACIONAL.

V2: DESEMPEÑO LABORAL.

### Operacionalización de las variables:

VARIABLE(S)	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES*	ESCALA
<b>Clima Organizacional</b>	"Abarca el conjunto de elementos y factores que están presentes en el ambiente organizacional y que son apreciados y percibidos por los miembros de la misma y las personas que interactúan con ella que generan el desarrollo de un juicio valorativo sobre la forma en que se desarrollan las actividades institucionales, y cuya valoración influye significativamente en el nivel desempeño y productividad de cada miembro. e que influye" (Rodríguez 1999, p.159)	Es el ambiente físico y emocional generado por los trabajadores de una institución o empresa, que comprende las relaciones interpersonales de todos sus miembros	D1: Estructura organizacional	Funciones	intervalo
				Toma de decisiones	
			D2: Responsabilidad	Autonomía	
				Asumir responsabilidades	
			D3: Recompensa	Estímulo y reconocimiento	
			D4: Desafíos	Riesgos calculados	
			D5: Relaciones	Buen trato	
				Empatía	
			D6: Cooperación	Apoyo oportuno	
				Trabajo en equipo	
D7: Conflicto	Discrepancias				
D8: Estándares	Rendimiento				
D9: Identidad	Satisfacción				
	Compromiso				
	Es la eficacia de la persona al ejercer funciones dentro de la empresa, ya sea de forma	Es el rendimiento que demuestra un trabajador en el cumplimiento de las funciones que exige el	D1: Desempeño de la tarea	Calidad de trabajo.	
				Orientación a resultados	

<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	individual y colectiva, la cual influye significativamente en el logro de los objetivos y metas institucionales. (Chiavenato, 2009p. 12)	cargo, demostrando sus competencias laborales que lo ameritan a ser parte de la institución.		Eficiencia.	intervalo
			D2: Desempeño Contextual	Tomar iniciativa.	
				Aceptación y aprendizaje de retroalimentación.	
				Cooperación con otros.	
				Comunicación efectiva organizacional.	
			D3: Desempeño Adaptativo	Mostrar resiliencia	
				Afrontar situaciones difíciles y adversidades	
				Aportar soluciones creativas a los problemas.	
				Resolver problemas difíciles	
				Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario.	
			D4: Comportamiento Laboral Contraproductivo	Muestra excesiva de negatividad.	
				Hacer cosas que dañan a la organización.	
				Hacer cosas que dañan a los compañeros o jefes.	

## 2.3 Población y muestra

### Población:

Siendo su población de 61 trabajadores, el cual se detalla a continuación:

AREA	PERSONAL	TOTAL
ADMINISTRACION	NOMBRADOS	12
	CONTRATADOS 276	4
	CONTRATADOS 1057	4
DIRECCIÓN	NOMBRADOS	6
	CONTRATADOS 276	1
	CONTRATADOS 1057	1
GESTIÓN PEDAGÓGICA	NOMBRADOS	1
	CONTRATADOS 276	12
	CONTRATADOS 1057	3
GESTIÓN INSTITUCIONAL	NOMBRADOS	4
	CONTRATADOS 276	3
	CONTRATADOS 1057	4
ASESORIA JURIDICA	NOMBRADOS	1
	CONTRATADOS 276	1
	CONTRATADOS 1057	0
ÓRGANO DE CONTROL INTERNO	NOMBRADOS	3
	CONTRATADOS 276	1
	CONTRATADOS 1057	0
TOTAL		61

### Muestra:

Por tratarse de una población con un número pequeño de integrantes se decidió trabajar con la totalidad; esta muestra fue seleccionada teniendo en cuenta el muestreo censal.

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnicas

Dentro de las diferentes técnicas que existen en la investigación, para este trabajo se tuvo en cuenta la técnica de la encuesta.



### **Instrumentos**

Como instrumento de medición se elaboró un cuestionario para cada una de las variables.

### **Validez**

Para este constructo se tuvo en cuenta el juicio de expertos, lo cual estuvo a cargo de tres especialistas con estudios de posgrado en Gestión Pública, quienes analizaron los ítems de cada uno de los instrumentos, de manera que se elaboró un instrumento de calidad.

### **Confiabilidad**

Teniendo en cuenta el número de opciones respuesta, se determinó a través de la aplicación de una prueba piloto el valor de confiabilidad de Alpha de Cronbach, siendo este mayor de 0.5 se logró inferir que se cuenta con instrumentos que son confiables para su aplicación.

### **2.5. Métodos de análisis de datos.**

Se aplicó paquetes estadísticos para poder procesar los datos recolectados; logrando elaborar tablas con sus figuras correspondientes; asimismo se logró establecer la frecuencia, y el nivel de correlación que existe entre las variables estudiadas.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Descripción de Resultado

Cada instrumento presenta una serie de características dentro de ellas se tiene:

<b>Cuestionario para evaluar el clima organizacional</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b># de ítems</b>	<b>Opciones de respuesta</b>
D1: Estructura organizacional	6	Totalmente en desacuerdo (1 punto)  En desacuerdo (2 puntos)  Positivamente de acuerdo (3 puntos)  De acuerdo(4 puntos)  Totalmente de acuerdo (5 puntos)
D2: Responsabilidad	6	
D3: Recompensa	6	
D4: Riesgo	6	
D5: Relaciones	6	
D6: Cooperación	6	
D7: Conflicto	6	
D8: Estándares	6	
D9: Identidad	6	
<b>Categorías y rangos</b>		
<b>Para la variable</b>	<b>Para las dimensiones</b>	
Muy malo [54-97>	Muy malo [6-11>	
Malo [97-140>	Malo [11-16>	
Regular [140-183>	Regular [16-21>	
Bueno [183-226>	Bueno [21-26>	
Muy bueno [226-270]	Muy bueno [26-30]	

<b>Cuestionario para evaluar el desempeño laboral</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b># de ítems</b>	<b>Opciones de respuesta</b>
D1: Desempeño de la tarea	6	Totalmente en desacuerdo (1 punto)
D2: Desempeño contextual	6	En desacuerdo (2 puntos)
D3: Desempeño adaptativo	6	
D4: Comportamiento Laboral Contraproductivo	6	
		Positivamente de acuerdo (3 puntos)
		De acuerdo(4 puntos)
		Totalmente de acuerdo (5 puntos)
<b>Categorías y rangos</b>		
<b>Para la variable</b>	<b>Para las dimensiones</b>	
Muy malo [24-43>	Muy deficiente [6-11>	
Malo [43-62>	Deficiente [11-16>	
Regular [62-81>	Regular [16-21>	
Bueno [81-101>	Bueno [21-26>	
Muy bueno [101-120]	Muy bueno [26-30]	

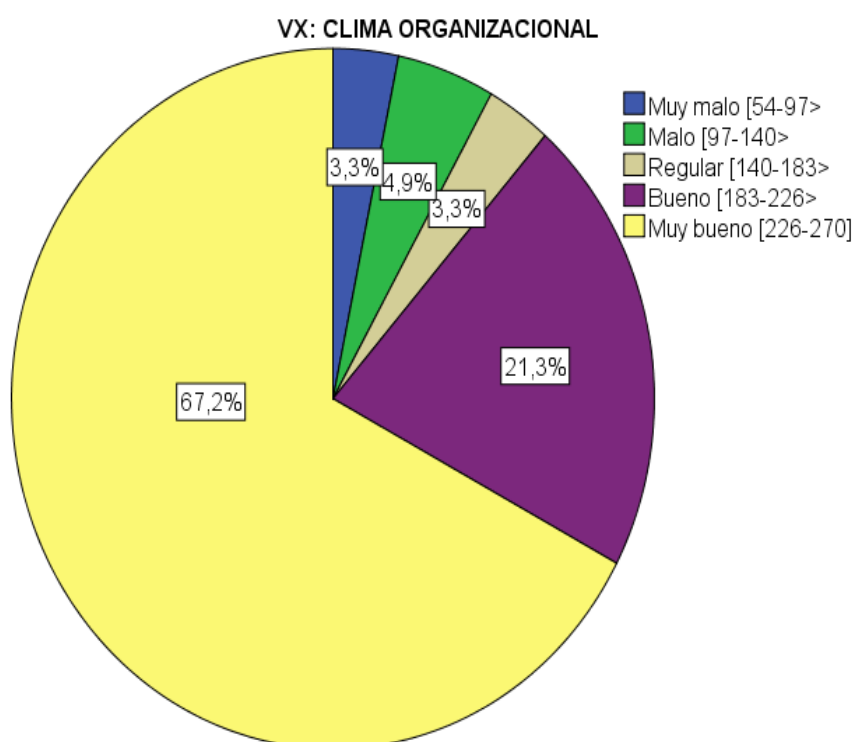
Los resultados obtenidos se han organizado en tablas y figuras estadísticas como se describe a continuación:

**Tabla 1**

*Clima organizacional en la UGEL Chincha en el año 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo [54-97>	2	3,3	3,3	3,3
	Malo [97-140>	3	4,9	4,9	8,2
	Regular [140-183>	2	3,3	3,3	11,5
	Bueno [183-226>	13	21,3	21,3	32,8
	Muy bueno [226-270]	41	67,2	67,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 1

*Figura 1: Clima organizacional en la UGEL Chincha en el año 2018.*

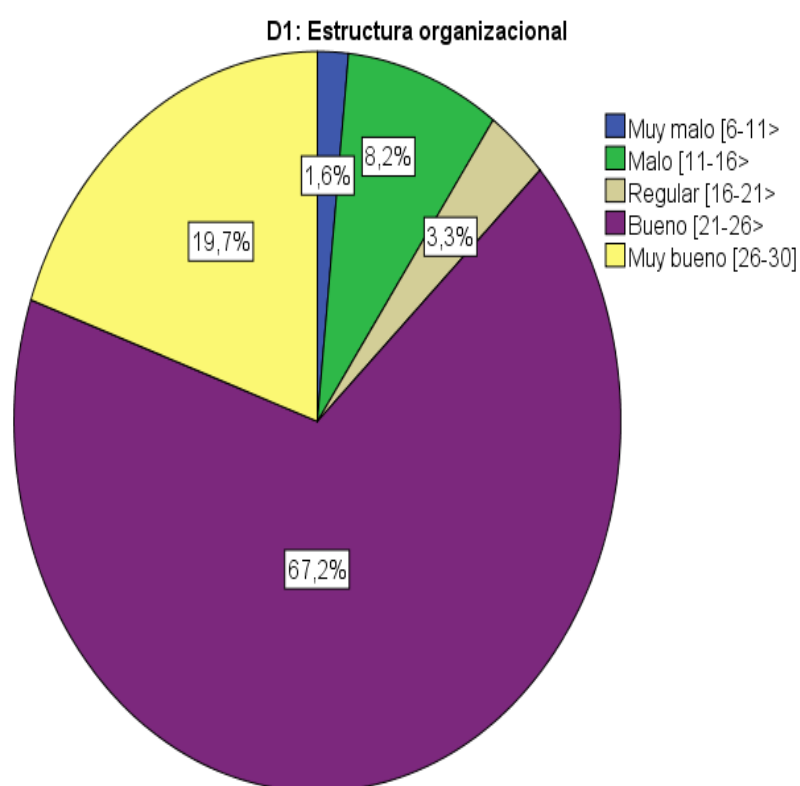
Interpretación: Observándose que el 3,3% (2) encuestados señalan que hay un clima organizacional nivel muy malo, el 4,9% (3) señalan que es malo, el 3,3% (2) señalan que hay un nivel regular, el 21,3% (13) señalan que es bueno y el 67,2% (41) encuestados señalan que el clima organizacional muy bueno.

**Tabla 2**

*Estructura organizacional en la UGEL Chincha en el año 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	1	1,6	1,6	1,6
Malo [11-16>	5	8,2	8,2	9,8
Regular [16-21>	2	3,3	3,3	13,1
Bueno [21-26>	41	67,2	67,2	80,3
Muy bueno [26-30]	12	19,7	19,7	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 2

*Figura 2: Estructura organizacional en la UGEL Chincha en el año 2018.*

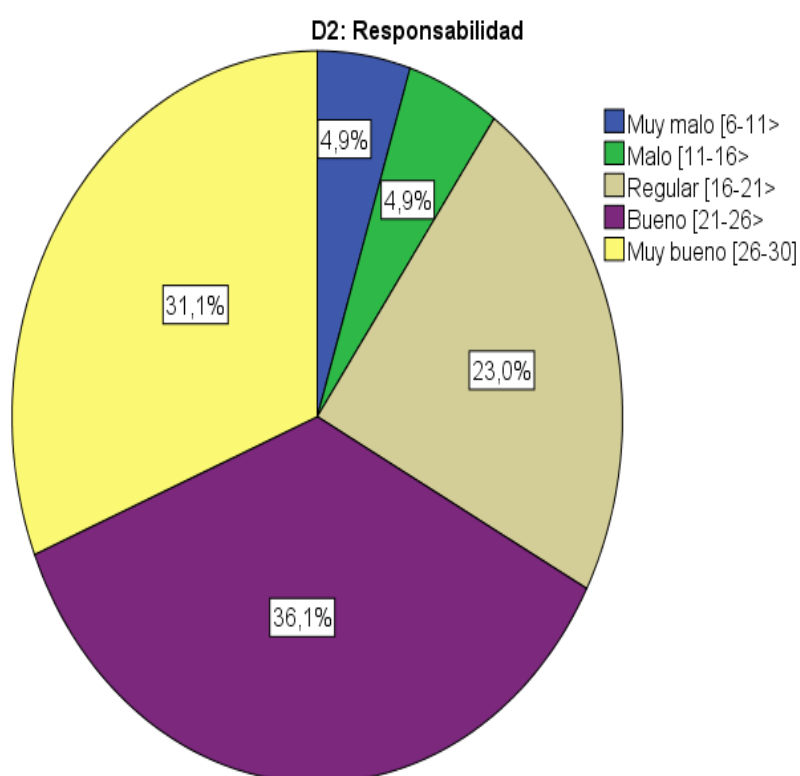
Interpretación: Observándose que el 1,6% (1) encuestado señala que la estructura organizacional es muy malo, el 8,2% (5) encuestados señalan que es malo, el 3,3% (2) señalan que hay un nivel regular, el 67,2% (41) señalan que hay un nivel bueno y el 19,7% (12) encuestados señalan que la estructura organizacional es muy bueno.

**Tabla 3**

*Responsabilidad en la UGEL Chincha en el año 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	3	4,9	4,9	4,9
Malo [11-16>	3	4,9	4,9	9,8
Regular [16-21>	14	23,0	23,0	32,8
Bueno [21-26>	22	36,1	36,1	68,9
Muy bueno [26-30]	19	31,1	31,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 3

*Figura 3: Responsabilidad en la UGEL Chincha en el año 2018.*

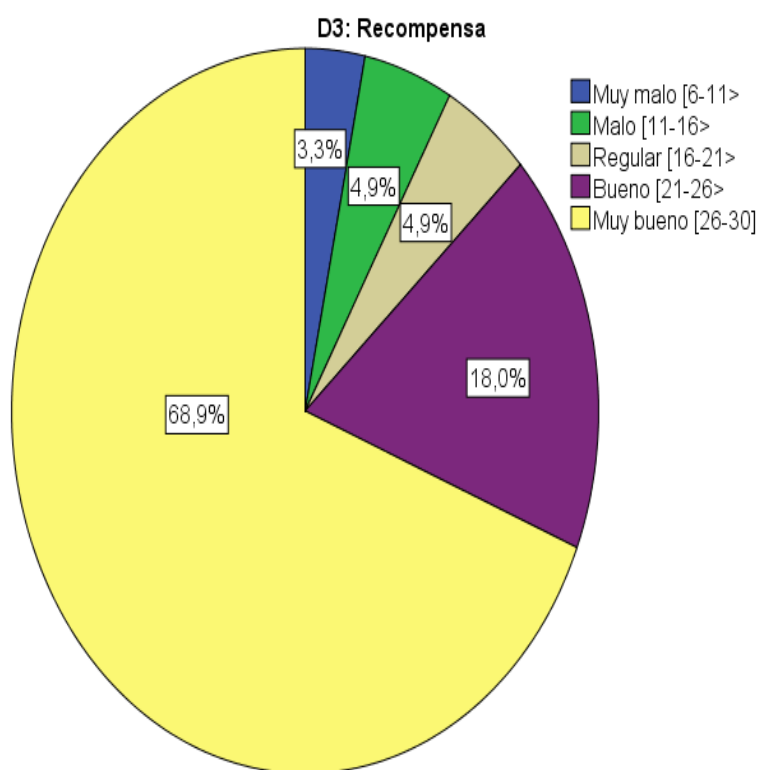
Interpretación: Observándose que el 4,9% (3) encuestados señalan que existe un nivel muy malo de responsabilidad, el 4,9% (3) señalan que es malo, el 23,0% (14) señalan que es regular, el 36,1% (22) señalan que es bueno y el 31,1% (19) encuestados señalan que la responsabilidad es muy bueno.

**Tabla 4**

*Recompensa en la UGEL Chincha en el año 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	2	3,3	3,3	3,3
Malo [11-16>	3	4,9	4,9	8,2
Regular [16-21>	3	4,9	4,9	13,1
Bueno [21-26>	11	18,0	18,0	31,1
Muy bueno [26-30]	42	68,9	68,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 4

*Figura 4: Recompensa en la UGEL Chincha en el año 2018.*

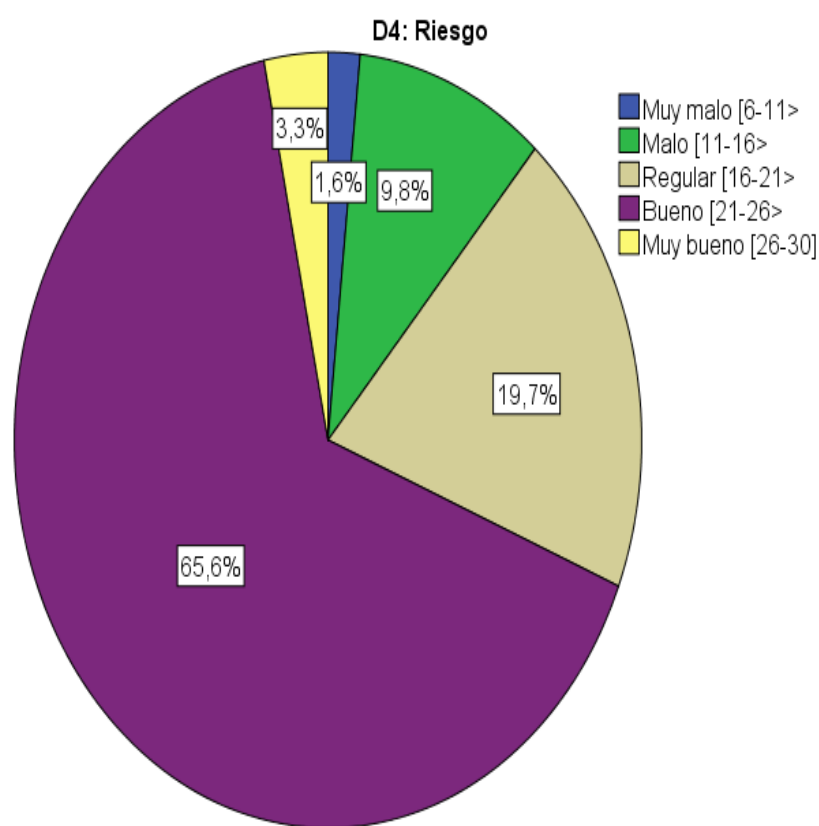
Interpretación: Observándose que el 3,3% (2) encuestados señalan que existe una recompensa muy malo, el 4,9% (3) señalan que es malo, el 4,9% (3) señalan que es regular, el 18,0% (11) señalan que es bueno y el 68,9% (42) encuestados señalan que existe una recompensa muy buena. De manera general se puede señalar en la UGEL Chincha hay un buen nivel de recompensa.

**Tabla 5**

*Riesgo en la UGEL Chincha en el año 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	1	1,6	1,6	1,6
Malo [11-16>	6	9,8	9,8	11,5
Regular [16-21>	12	19,7	19,7	31,1
Bueno [21-26>	40	65,6	65,6	96,7
Muy bueno [26-30]	2	3,3	3,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 5

*Figura 5: Riesgo en la UGEL Chincha en el año 2018.*

**Interpretación:** Observándose que el 1,6% (1) encuestado señala que hay una muy mala reacción al riesgo, el 9,8% (6) señalan que hay un nivel malo, el 19,7% (12) señalan que es regular, el 65,6% (40) señalan que es bueno y el 3,3% (2) encuestados señalan que hay una muy buena reacción al riesgo.

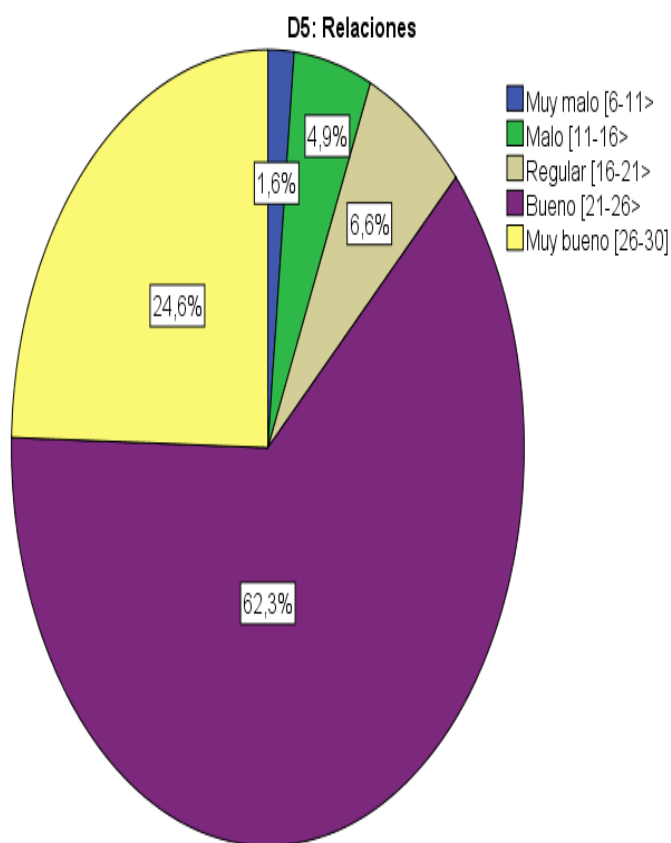


**Tabla 6**

*Relaciones en la UGEL Chincha en el año 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	1	1,6	1,6	1,6
Malo [11-16>	3	4,9	4,9	6,6
Regular [16-21>	4	6,6	6,6	13,1
Bueno [21-26>	38	62,3	62,3	75,4
Muy bueno [26-30]	15	24,6	24,6	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 6

*Figura 6: Relaciones en la UGEL Chincha en el año 2018.*

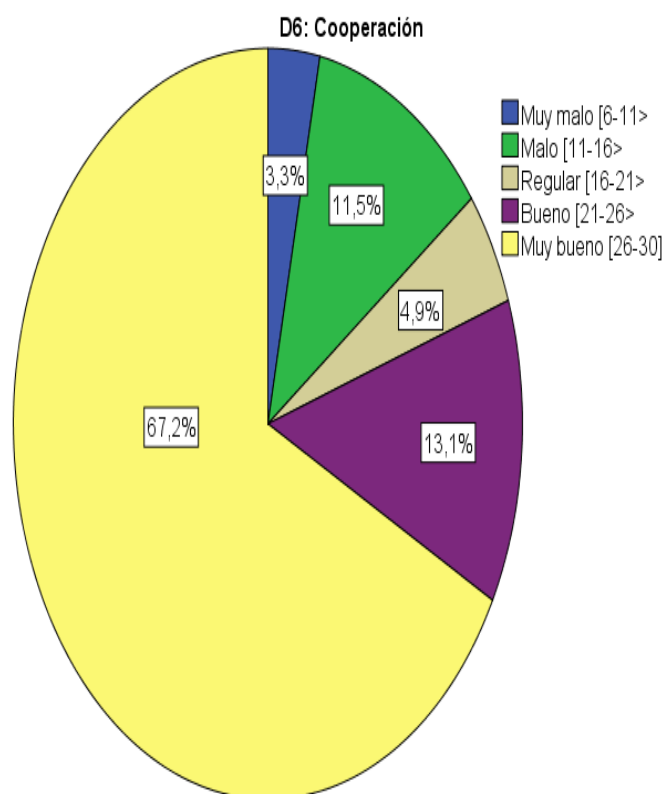
Interpretación: Observándose que el 1,6% (1) encuestado señala que relaciones laborales son muy malas, el 4,9% (3) encuestados señalan que es malo, el 6,6% (4) señalan que es regular, el 62,3% (38) señalan que es bueno y el 24,6% (15) encuestados señalan que las relaciones laborales son muy buenos.

**Tabla 7**

*Cooperación en la UGEL Chincha en el año 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	2	3,3	3,3	3,3
Malo [11-16>	7	11,5	11,5	14,8
Regular [16-21>	3	4,9	4,9	19,7
Bueno [21-26>	8	13,1	13,1	32,8
Muy bueno [26-30]	41	67,2	67,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 7

*Figura 7: Cooperación en la UGEL Chincha en el año 2018.*

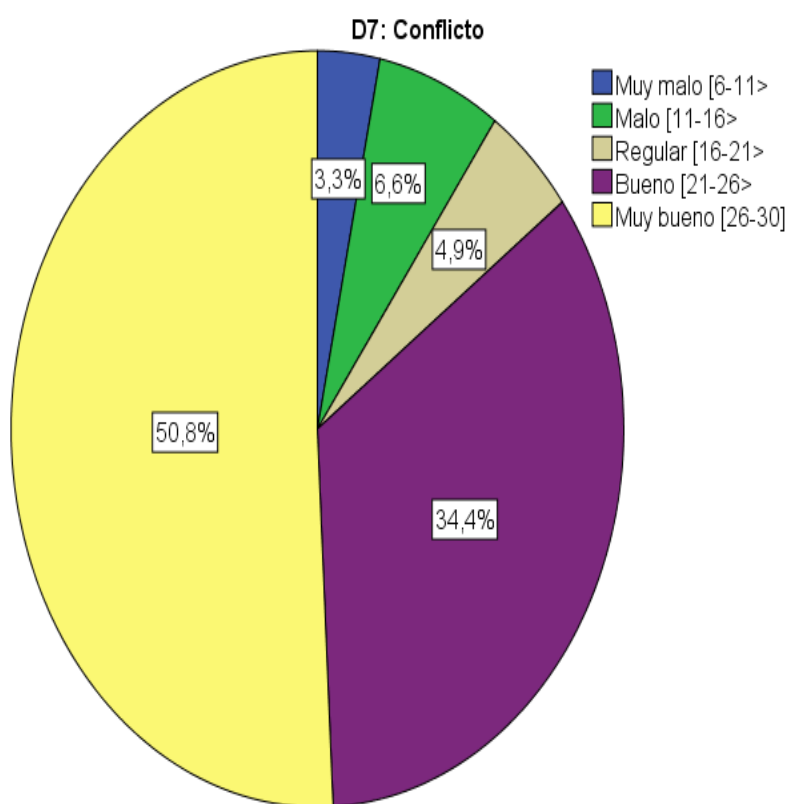
Interpretación: Observándose que el 3,3% (2) encuestados señalan que existe una muy mala cooperación, el 11,5 % (7) encuestados señalan que es malo, el 4,9% (3) señalan que es regular, el 13,1% (8) señalan que es bueno y el 67,2% (41) encuestados señalan que existe una muy buena cooperación.

**Tabla 8**

*Conflicto en la UGEL Chincha en el año 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	2	3,3	3,3	3,3
Malo [11-16>	4	6,6	6,6	9,8
Regular [16-21>	3	4,9	4,9	14,8
Bueno [21-26>	21	34,4	34,4	49,2
Muy bueno [26-30]	31	50,8	50,8	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 8

*Figura 8: Conflicto en la UGEL Chincha en el año 2018*

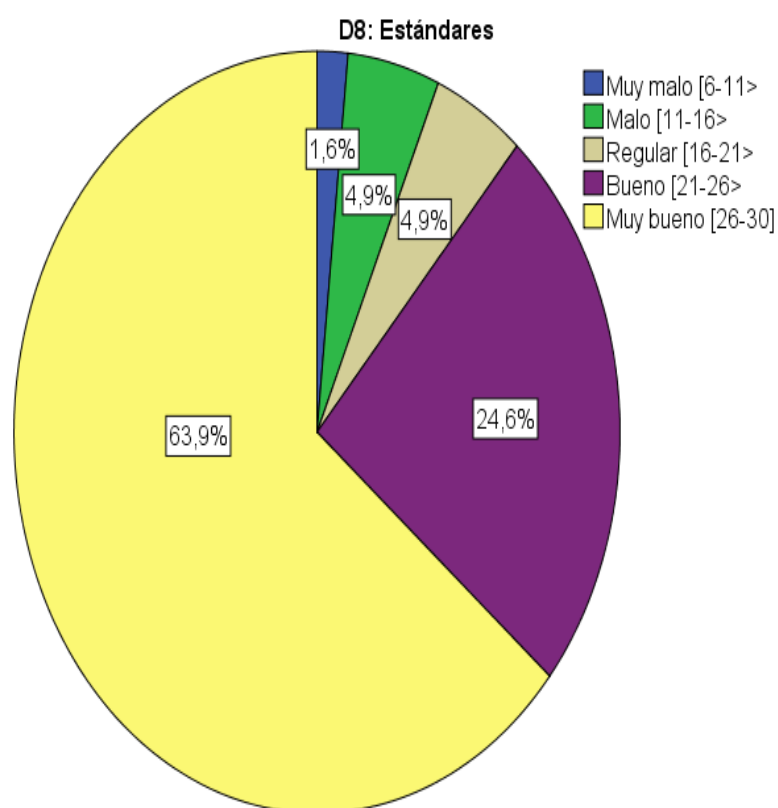
Interpretación: Observándose que el 3,3% (2) encuestados señalan que la solución de conflictos es muy mala, el 6,6 % (4) encuestados señalan que es malo, el 4,9% (3) señalan que es regular, el 34,4% (21) encuestados señalan que existe una buena y el 50,8% (31) encuestados señalan que existe una muy buena solución de conflicto.

**Tabla 9**

*Estándares en la UGEL Chincha en el año 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	1	1,6	1,6	1,6
Malo [11-16>	3	4,9	4,9	6,6
Regular [16-21>	3	4,9	4,9	11,5
Bueno [21-26>	15	24,6	24,6	36,1
Muy bueno [26-30]	39	63,9	63,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 9

*Figura 9: Estándares en la UGEL Chincha en el año 2018.*

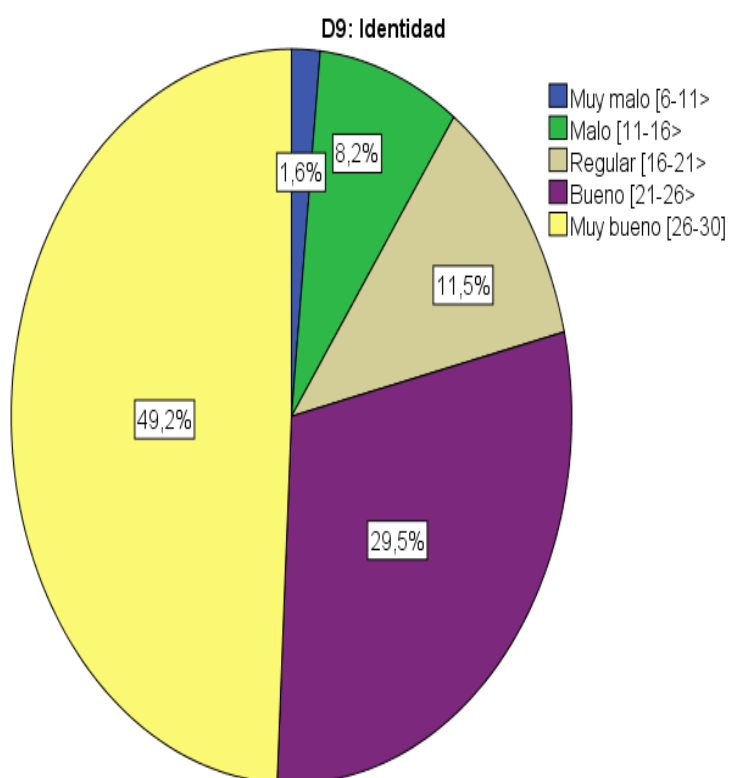
Interpretación: Observándose que el 1,6% (1) encuestado señala que los niveles de estándares son muy malos, el 4,9% (3) señalan que son malos, el 4,9% (3) señalan es regular, el 24,6% (15) señalan que son buenos y el 63,9% (39) encuestados señalan que los niveles de estándares son muy buenos.

**Tabla 10**

*Identidad en la UGEL Chincha en el año 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	1	1,6	1,6	1,6
Malo [11-16>	5	8,2	8,2	9,8
Regular [16-21>	7	11,5	11,5	21,3
Bueno [21-26>	18	29,5	29,5	50,8
Muy bueno [26-30]	30	49,2	49,2	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 10

*Figura 10. Identidad en la UGEL Chincha en el año 2018.*

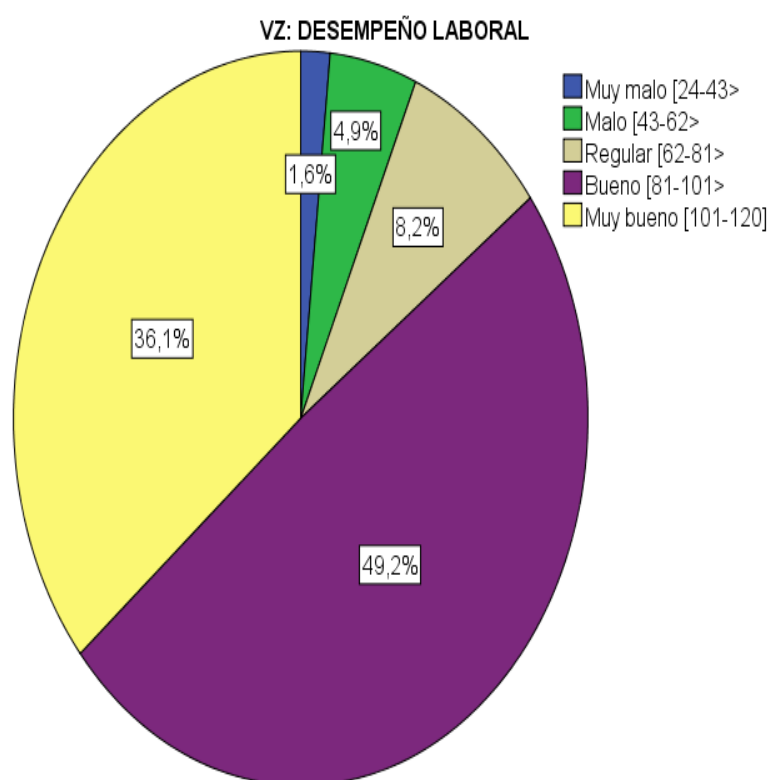
Interpretación: Observándose que el 1,6% (1) encuestado señala que existe una identidad muy mala, el 8,2% (5) señalan que hay un nivel malo, el 11,5% (7) señalan que es regular, el 29,5% (18) señalan que es bueno y el 49,2% (30) encuestados señalan que existe una identidad muy buena.

**Tabla 11**

*Desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo [24-43>	1	1,6	1,6	1,6
	Malo [43-62>	3	4,9	4,9	6,6
	Regular [62-81>	5	8,2	8,2	14,8
	Bueno [81-101>	30	49,2	49,2	63,9
	Muy bueno [101-120]	22	36,1	36,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 11

*Figura 11. Desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.*

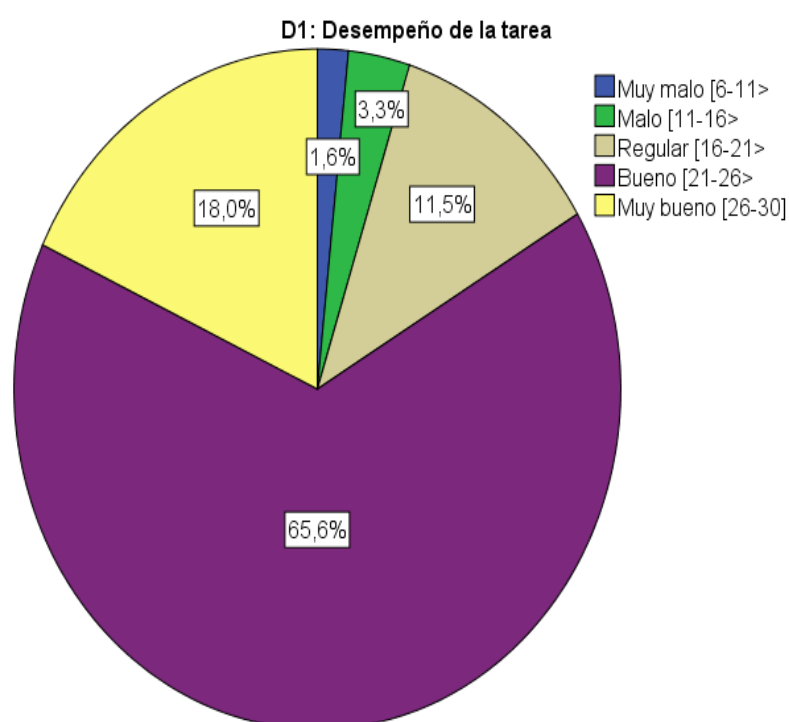
Interpretación: Observándose que el 1,6% (1) encuestado presenta un desempeño laboral muy malo, el 4,9% (3) encuestados presentan un nivel malo, el 8,2% (5) presentan un nivel regular, el 49,2% (30) presentan un nivel bueno y el 36,1% (22) encuestados presentan un desempeño laboral muy bueno.

**Tabla 12**

*Desempeño de la tarea de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	1	1,6	1,6	1,6
Malo [11-16>	2	3,3	3,3	4,9
Regular [16-21>	7	11,5	11,5	16,4
Bueno [21-26>	40	65,6	65,6	82,0
Muy bueno [26-30]	11	18,0	18,0	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 12

*Figura 12. Desempeño la tarea de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.*

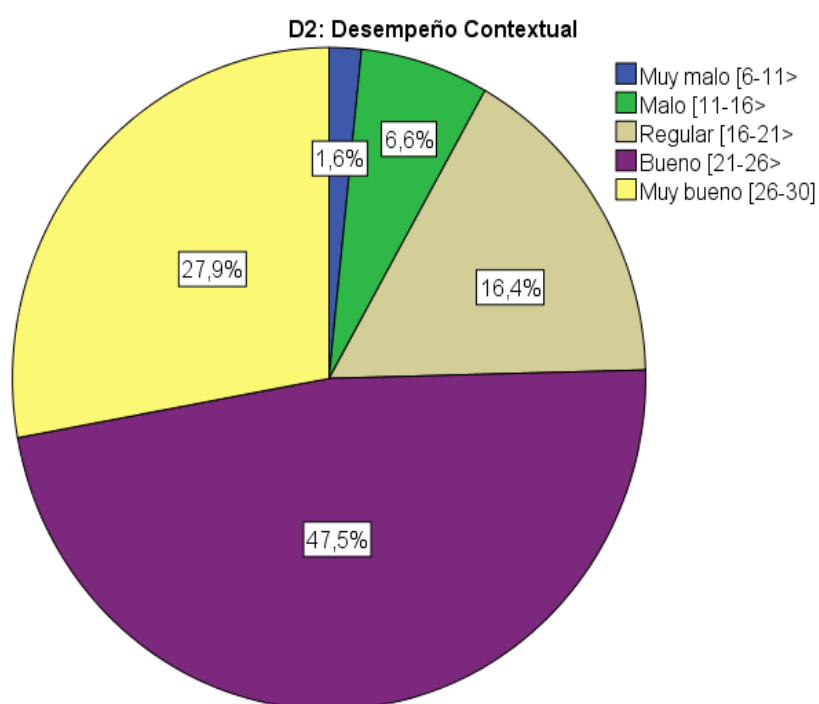
Interpretación: Observándose que el 1,6% (1) encuestado presenta un desempeño de la tarea muy malo, el 3,3% (2) encuestados presentan un nivel malo, el 11,5% (7) presentan un nivel regular, el 65,6% (40) presentan un nivel bueno y el 18,0% (11) encuestados presentan un muy buen desempeño de la tarea.

**Tabla 13**

*Desempeño contextual de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	1	1,6	1,6	1,6
Malo [11-16>	4	6,6	6,6	8,2
Regular [16-21>	10	16,4	16,4	24,6
Bueno [21-26>	29	47,5	47,5	72,1
Muy bueno [26-30]	17	27,9	27,9	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 13

*Figura 13. Desempeño contextual de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.*

Interpretación: Observándose que el 1,6% (1) encuestado presenta un desempeño contextual muy malo, el 6,6% (4) encuestados presentan un nivel malo, el 16,4% (10) presentan un nivel regular, el 47,5% (29) presentan un nivel bueno y el 27,9% (17) encuestados presentan un desempeño contextual muy bueno.

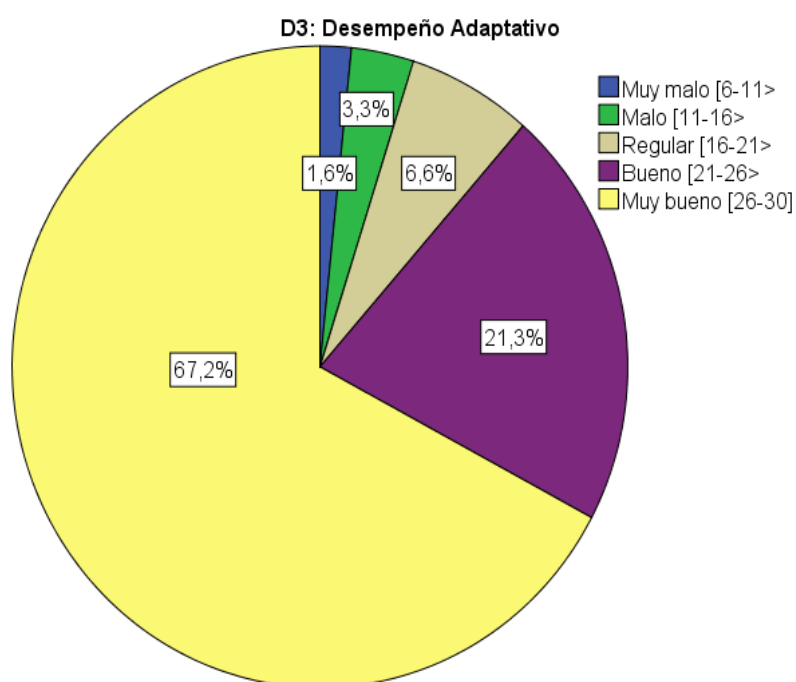


**Tabla 14**

*Desempeño adaptivo de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo [6-11>	1	1,6	1,6	1,6
	Malo [11-16>	2	3,3	3,3	4,9
	Regular [16-21>	4	6,6	6,6	11,5
	Bueno [21-26>	13	21,3	21,3	32,8
	Muy bueno [26-30]	41	67,2	67,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 14

*Figura 14. Desempeño adaptivo de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.*

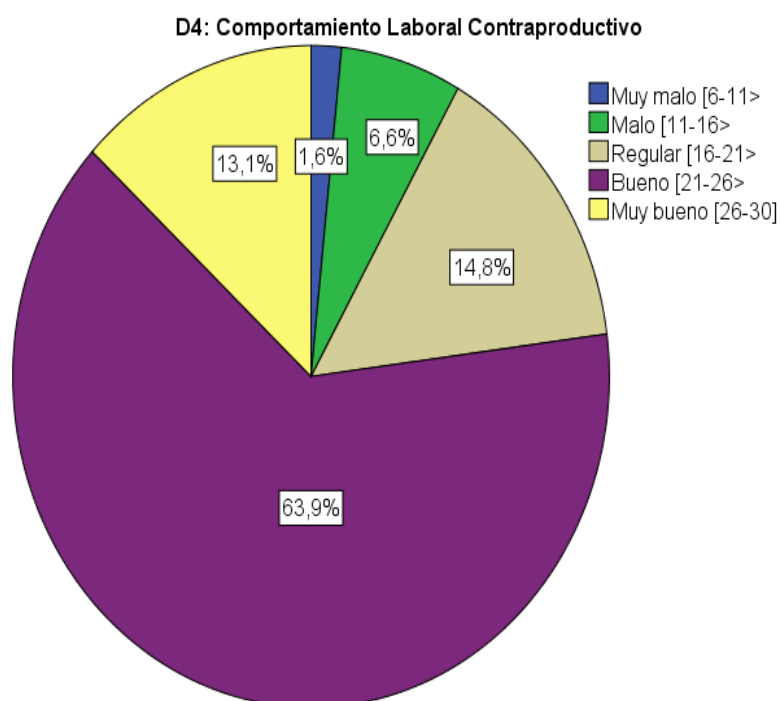
Interpretación: Observándose que el 1,6% (1) encuestado presenta un nivel muy malo de desempeño adaptivo, el 3,3% (2) presentan un nivel malo, el 6,6% (4) presentan un regular nivel, el 21,3% (13) presentan un nivel bueno y el 67,2% (41) encuestados presentan un nivel muy bueno de desempeño adaptivo.

**Tabla 15**

*Comportamiento laboral contraproducente de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy malo [6-11>	1	1,6	1,6	1,6
Malo [11-16>	4	6,6	6,6	8,2
Regular [16-21>	9	14,8	14,8	23,0
Bueno [21-26>	39	63,9	63,9	86,9
Muy bueno [26-30]	8	13,1	13,1	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS



Fuente: Tabla N° 15

*Figura 15. Comportamiento laboral contraproducente de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.*

Interpretación: Observándose que el 1,6% (1) encuestado presenta un muy mal comportamiento laboral contraproducente, el 6,6% (4) presentan un nivel malo, el 14,8% (9) presentan un nivel regular, el 63,9% (39) presentan un nivel bueno y el 13,1% (8) encuestados presentan un nivel muy bueno de comportamiento laboral contraproducente.

### 3.2 Estadígrafos descriptivos

**Tabla 16**

*Estadígrafos de la variable clima organizacional en la UGEL Chincha 2018.*

	VX: CLIMA ORGANIZACIONAL	D1: Estructura organizacional	D2: Responsabilidad	D3: Recompensa	D4: Riesgo	D5: Relaciones	D6: Cooperación	D7: Conflicto	D8: Estándares	D9: Identidad
N Válido	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	218,230	23,492	22,459	26,295	21,787	23,492	25,934	23,803	26,443	24,525
Error estándar de la medida	4,7463	,5710	,6353	,7006	,5191	,5230	,8111	,5820	,6391	,6941
Mediana	230,000	24,000	24,000	29,000	24,000	24,000	30,000	26,000	29,000	25,000
Moda	230,0	24,0	24,0	29,0	24,0	24,0	30,0	26,0	30,0	30,0
Desviación estándar	37,0699	4,4595	4,9618	5,4722	4,0543	4,0850	6,3347	4,5454	4,9917	5,4210
Varianza	1374,180	19,887	24,619	29,945	16,437	16,687	40,129	20,661	24,917	29,387
Mínimo	90,0	10,0	9,0	9,0	10,0	10,0	9,0	9,0	10,0	10,0
Máximo	248,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0

#### **Interpretación:**

La media aritmética de 218,23 se ubica en la categoría bueno, esto quiere decir que, en la UGEL Chincha, existe un buen nivel de clima organizacional.

La mediana es 230 el cual se ubica en la categoría muy bueno, esto quiere decir que, en el 50% de los trabajadores se obtuvo puntajes mayores a 230 puntos y el otro 50% puntajes menores a este valor.

La moda es igual a 230 puntos, esto quiere decir que el dato que más se repite con frecuencia es 230 puntos, el cual se ubica al clima organizacional en la categoría muy bueno.

**Tabla 17:**

*Estadígrafos de la variable desempeño laboral en la UGEL Chincha 2018.*

	VZ: DESEMPEÑO LABORAL	D1: Desempeño de la tarea	D2: Desempeño Contextual	D3: Desempeño Adaptativo	D4: Comportamiento Laboral Contraproductivo
N	Válido 61	61	61	61	61
	Perdidos 0	0	0	0	0
Media	94,443	23,311	22,656	25,820	22,656
Error estándar de la medida	1,9269	,5485	,5531	,5695	,5121
Mediana	99,000	24,000	24,000	27,000	24,000
Moda	100,0	24,0	26,0	29,0	24,0
Desviación estándar	15,0494	4,2838	4,3201	4,4479	3,9995
Varianza	226,484	18,351	18,663	19,784	15,996
Mínimo	41,0	10,0	10,0	10,0	9,0
Máximo	110,0	30,0	28,0	30,0	30,0

### **Interpretación:**

La media aritmética de 94,44 se ubica en la categoría bueno, esto quiere decir que, en la UGEL Chincha, existe un buen nivel de desempeño laboral.

La mediana es 99 el cual se ubica en la categoría bueno, esto quiere decir que, en el 50% de los trabajadores se obtuvo puntajes mayores a 99 puntos y el otro 50% puntajes menores a este valor.

La moda es igual a 100 puntos, esto quiere decir que el dato que más se repite con frecuencia es 100 puntos, el cual se ubica al desempeño laboral en la categoría bueno.

### 3.3 Prueba de Normalidad

**Tabla 18:** Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		D1: Estructura organizacional	D2: Responsabilidad	D3: Recompensa	D4: Riesgo	D5: Relaciones	D6: Cooperación	D7: Conflicto	D8: Estándares	D9: Identidad	VX: CLIMA ORGANIZACIONAL	D1: Desempeño de la tarea	D2: Desempeño Contextual	D3: Desempeño Adaptativo	D4: Comportamiento Laboral Contraproductivo	VZ: DESEMPEÑO LABORAL
N		61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	23,492	22,459	26,295	21,787	23,492	25,934	23,803	26,443	24,525	218,230	23,311	22,656	25,820	22,656	94,443
	Std. Deviation	4,4595	4,9618	5,4722	4,0543	4,0850	6,3347	4,5454	4,9917	5,4210	37,0699	4,2838	4,3201	4,4479	3,9995	15,0494
Most Extreme Differences	Absolute	,332	,179	,362	,330	,305	,362	,288	,286	,207	,351	,285	,212	,211	,369	,318
	Positive	,209	,099	,249	,260	,155	,261	,200	,238	,156	,227	,174	,137	,174	,155	,169
	Negative	-,332	-,179	-,362	-,330	-,305	-,362	-,288	-,286	-,207	-,351	-,285	-,212	-,211	-,369	-,318
Test Statistic		,332	,179	,362	,330	,305	,362	,288	,286	,207	,351	,285	,212	,211	,369	,318
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Fuente: Elaboración propia, los datos provienen del programa estadístico SPSS.

**Interpretación:** Se evidencia un nivel crítico (significación asintótica bilateral =p) en donde los valores que se obtuvieron resultaron ser menores de 0.05 en ambas variables, por lo que se infiere que estos datos no se encuentran en una distribución normal; de manera que se empleó la prueba de correlación de Rho Spearman.

### 3.4 Correlación

Tabla 19

*Correlación entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral.*

		VX: CLIMA ORGANIZACIONAL	
Spearman's rho	VY: DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	<b>,807**</b> ,000 61
	D1: Desempeño de la tarea	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	<b>,443**</b> ,000 61
	D2: Desempeño Contextual	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	<b>,496**</b> ,000 61
	D3: Desempeño Adaptativo	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	<b>,682**</b> ,000 61
	D4: Comportamiento laboral contraproductivo	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	<b>,544**</b> ,000 61

**Interpretación:** Se muestra el resultado del coeficiente de correlación de Rho Spearman entre ambas variables.

Para el clima organizacional y el desempeño laboral el valor obtenido fue de 0,807.  
 Para el clima organizacional y el desempeño de la tarea el valor obtenido fue de 0,443.  
 Para el clima organizacional y el desempeño contextual el valor obtenido fue de 0,496.  
 Para el clima organizacional y el desempeño adaptativo el valor obtenido fue de 0,682.  
 Para el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproductivo el valor obtenido fue de 0,544.

**Tabla 20**

*Correlación entre las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.*

		VY: DESEMPEÑO LABORAL	
Spearman's rho	VX: CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	<b>,807</b> ,000 61
	D1: Estructura organizacional	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	<b>,568</b> ,000 61
	D2: Responsabilidad	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	<b>,429</b> ,001 61
	D3: Recompensa	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	<b>,485</b> ,000 61
	D4: Riesgo	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	<b>,532</b> ,000 61
	D5: Relaciones	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	,380 ,003 61
	D6: Cooperación	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	,382 ,002 61
	D7: Conflicto	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	,484 ,000 61
	D8: Estándares	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	,472 ,000 61
	D9: Identidad	Coeficiente de correlación Sig. (2-tailed) N	,450 ,000 61

**Interpretación:** Se muestra el valor de correlación de Rho Spearman entre las dimensiones de la primera variable y la segunda variable.

Para el clima organizacional y el desempeño laboral el valor obtenido fue de 0,807.

Para el desempeño laboral y la estructura organizacional es 0,568.

Para el desempeño laboral y la responsabilidad el valor obtenido fue de 0,429.

Para el desempeño laboral y la recompensa el valor obtenido fue de 0,485.

Para el desempeño laboral y el riesgo el valor obtenido fue de 0,532.

Para el desempeño laboral y las relaciones el valor obtenido fue de 0,380.

Para el desempeño laboral y la cooperación el valor obtenido fue de 0,382.

Para el desempeño laboral y el conflicto el valor obtenido fue de 0,484.

Para el desempeño laboral y los estándares el valor obtenido fue de 0,472.

Para el desempeño laboral y la identidad el valor obtenido fue de 0,450.



### 3.5 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general:

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,807

Valor de P=0,000

Correlaciones				
			Vx: Clima organizacional	VY: Desempeño laboral
Rho Spearman	Vx: Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,807
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	61	61
	VY: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,807	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,807 (correlación muy alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

**Hipótesis específica N° 1:**

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

H0: No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,443

Valor de P=0,000

Correlaciones				
			Vx: Clima organizacional	D1: Desempeño de la tarea
Rho Spearman	Vx: Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	61	61
	D1: Desempeño de la tarea	Coefficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman = 0,443 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

### Hipótesis específica N° 2:

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño contextual en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño contextual.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño contextual.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,496

Valor de P=0,000

Correlaciones				
			Vx: Clima organizacional	D2: Desempeño Contextual
Rho Spearman	Vx: Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,496**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	61	61
	D2: Desempeño Contextual	Coefficiente de correlación	,496**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,496 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño contextual en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

### Hipótesis específica N° 3:

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño Adaptativo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño Adaptativo.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño Adaptativo.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,682

Valor de P=0,000

Correlaciones				
			Vx: Clima organizacional	D3: Desempeño Adaptativo
Rho Spearman	Vx: Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	61	61
	D3: Desempeño Adaptativo	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,682 (correlación alta) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño Adaptativo en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

**Hipótesis específica N° 4:**

Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproductivo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

H0: No existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproductivo.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproductivo.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0,05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,544

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		Vx: Clima organizacional	D4: Comportamiento laboral contraproductivo
Vx: Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	61	61
D4: Comportamiento laboral contraproductivo	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman = 0,544 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha= 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el comportamiento laboral contraproductivo en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

**Hipótesis específica N° 5:**

Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la estructura organizacional en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

H0: No existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la estructura organizacional.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la estructura organizacional.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,568

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D1: Estructura organizacional	Vy: Desempeño laboral
D1: Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,568 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	61	61
Vy: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,568 <sup>**</sup>	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman = 0,568 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la estructura organizacional en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

**Hipótesis específica N° 6:**

Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Responsabilidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

**H0:** No existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la responsabilidad.

**Hi:** Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la responsabilidad.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,429

Valor de P=0,000

Correlaciones				
			D2: Responsabilida d	Vy: Desempeño laboral
Rho Spearman	D2: Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,429**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	81	81
	Vy: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,429	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	81	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman = 0,429 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la responsabilidad en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

**Hipótesis específica N° 7:**

Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la recompensa en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

H0: No existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la recompensa.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la recompensa.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,485

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D3: Recompensa	Vy: Desempeño laboral
D3: Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	61	61
Vy: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman = 0,485 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la recompensa en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.



**Hipótesis específica N° 8:**

Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el Riesgo en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

H0: No existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el riesgo.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el riesgo.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,532

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D4: Riesgo	Vy: Desempeño laboral
D4: Riesgo	Coefficiente de correlación	1,000	,532**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	61	61
Vy: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,532**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman = 0,532 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el riesgo en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

**Hipótesis específica N° 9:**

Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

H0: No existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0,05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,380

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D5: Relaciones	Vy: Desempeño laboral
D5: Relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,380**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	61	61
Vy: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,380**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman = 0,380 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

**Hipótesis específica N° 10:**

Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Cooperación en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

H0: No existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la cooperación.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la cooperación.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0,05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,382

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D6: Cooperación	Vy: Desempeño laboral
D6: Cooperación	Coefficiente de correlación	1,000	,382**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	61	61
Vy: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,382**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman = 0,382 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Cooperación en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

**Hipótesis específica N° 11:**

Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el Conflicto en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

H0: No existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el conflicto.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el conflicto.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0,05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,484

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D7: Conflicto	Vy: Desempeño laboral
Rho Spearman	D7: Conflicto	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (2-tailed)	,484**
		N	81
	Vy: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,484**
		Sig. (2-tailed)	,000
		N	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman = 0,484 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el conflicto en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

**Hipótesis específica N° 12:**

Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y los estándares en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

**A. Planteo de las hipótesis estadísticas:**

H0: No existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y los estándares.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y los estándares.

**B. Establecer el nivel de significancia:**

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0.05$

**C. Prueba de hipótesis seleccionada:**

Prueba correlación Rho Spearman

**D. Calculo estadístico:**

Valor de Rho Spearman calculado = 0,472

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D8: Estándares	Vy: Desempeño laboral
D8: Estándares	Coefficiente de correlación	1,000	,472**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	61	61
Vy: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,472**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**E. Conclusión:**

El valor de Rho Spearman = 0,472 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y los estándares en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

### Hipótesis específica N° 13:

Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la identidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.

#### A. Planteo de las hipótesis estadísticas:

H0: No existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la identidad.

Hi: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la identidad.

#### B. Establecer el nivel de significancia:

Nivel de significancia 5%:  $\alpha = 0,05$

#### C. Prueba de hipótesis seleccionada:

Prueba correlación Rho Spearman

#### D. Calculo estadístico:

Valor de Rho Spearman calculado = 0,450

Valor de P=0,000

Correlaciones			
		D9: Identidad	Vy: Desempeño laboral
D9: Identidad	Coefficiente de correlación	1,000	,450**
	Sig. (2-tailed)	.	,000
	N	61	61
Vy: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,450**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	.
	N	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### E. Conclusión:

El valor de Rho Spearman = 0,450 (correlación moderada) y el significado bilateral obtenido es 0,000 valor que es inferior a la región crítica  $\alpha = 0,05$ ; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se concluye que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la identidad en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En estos últimos tiempos se observa una serie de deficiencias en cuanto al servicio que se brinda al usuario, es por ello de la importancia de contar con un ambiente en el cual los individuos desempeñan su trabajo de manera eficiente en su día cotidiana, que los directores y personas superiores en cargo traten adecuadamente a sus trabajadores, pues todos estos factores logran conformar lo que es un clima organizacional idóneo, un trabajador que no se siente a gusto con su centro de labores tiende a disminuir su desempeño, pues no se siente incentivado para realizar sus tareas que le corresponden, asimismo pueden influir de manera negativa en el logro de objetivos, es por ello que se necesita establecer el clima organizacional y el desempeño laboral, pues resultan ser temas de gran importancia para que se logren los objetivos institucionales.

##### **Resultado existe o no existe correlación**

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede inferir que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018; habiéndose obtenido un valor de Rs de 0,807 que indica que a un buen clima organizacional le corresponde un buen desempeño laboral, y viceversa.

##### **Conclusiones de los trabajos previos**

Estos resultados pueden ser contratados con la investigación que ha sido realizada por Bardales (2016) donde llego a señalar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores presente una serie de falencias por lo que no se realiza de manera adecuada; lo cual se evidencia a través de la cantidad de quejas recibidas por parte de los usuarios respecto a cómo son atendidos. Por otro lado el clima organizacional resulta ser inadecuado debido a ciertas situaciones de conflicto que se dan entre algunos trabajadores, la poca comunicación así como el no saber trabajar de manera conjunta.

Esta conclusión de Bardales me permitirá tener una mirada hacia una significancia negativa al correlacionar las dimensiones de ambas variables, si bien es cierto en la UGEL Chincha no existe este nivel de quejas, es necesario considerar que existe una percepción de retraso en los trámites y cierta desconfianza a los procesos que involucran a los usuarios.

Por su parte Machaca (2015) quien en su investigación sostiene que la motivación laboral y la productividad laboral resultar relacionarse pero de manera débil, lo cual se debe a que la motivación influye directamente en el desempeño. La comunicación interpersonal y la eficacia tienen una relación débil. La motivación laboral y eficacia tienen una relación débil, asimismo otra relación débil que se manifiesta es entre la motivación y la eficiencia laboral.

Según las conclusiones de Machaca es claro notar que la motivación laboral y la comunicación interpersonal se relacionan de manera poco significativa con la eficiencia, eficacia y productividad, esta interpretación es factible de apreciar en la investigación que pretendo implementar en la Ugel Chincha, puesto que según se observa de manera no estructurada es necesario fortalecer la motivación laboral y la comunicación interpersonal.

### **Teorías relacionadas**

Lo señalado guarda relación con la información del marco teórico sustentada por Chiavenato, (1992) el clima organizacional se conceptualiza como la relación estrecha del entorno sobre la motivación de los colaboradores, de forma que se logre referir como la característica del entorno del contexto organizacional que aprecie el órgano y que ayude en su conducta, Dicho término se enfoca a la propiedad motivacional del entorno organizacional, en otra palabra, a la cualidad de la entidad que ocasiona una variedad de prototipos de incentivos en sus trabajadores; con respecto a la otra variable Koopmans (et al., 2014) el desempeño laboral es definido como aquellos comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo.

Por otro lado en relación a las hipótesis específicas se obtuvieron los siguientes resultados:

En la hipótesis específica N°1; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor de  $r = 0,443$ .

En la hipótesis específica N°2; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño contextual en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor de  $r = 0,496$ .



En la hipótesis específica N°3; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño Adaptativo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor  $r = 0,682$ .

En la hipótesis específica N°4; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el Comportamiento Laboral Contraproductivo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor de  $r = 0,544$ .

En la hipótesis específica N°5; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la estructura organizacional en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor de  $r = 0,568$ .

En la hipótesis específica N°6; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la responsabilidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018, y obteniendo un valor de  $r = 0,429$ .

En la hipótesis específica N°7; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Recompensa en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor de  $r = 0,485$ .

En la hipótesis específica N°8; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el Riesgo en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor de  $r = 0,532$ .

En la hipótesis específica N°9; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor de  $r = 0,380$ .

En la hipótesis específica N°10; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Cooperación en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor de  $r = 0,382$ .

En la hipótesis específica N°11; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el Conflicto en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor de  $r = 0,484$ .

En la hipótesis específica N°12; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y los estándares en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor de  $r = 0,472$ .

En la hipótesis específica N°13; manifiesta que existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Identidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018, obteniendo un valor de  $r = 0,450$ .

Concluyendo que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018.

### **Apreciación personal o comentarios**

De acuerdo al resultado obtenido se menciona que efectivamente la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de manera que se puede afirmar que estas interactúan entre sí, es por ello que si se establecen algún tipo de estrategias para lograr algún tipo de mejora en alguna de las variables de estudio esta repercutirá de forma directa en la otra; asimismo se evidencia que en ambas variables los niveles del trabajador recaen en la categoría de Muy bueno y bueno, esto es una clara evidencia de que aún se tienen que reforzar ciertos aspectos que logren mejorar todas aquellas falencias que se estuviesen presentando y que no contribuyan a un buen clima de estabilidad laboral pues el desempeño va ser eficaz.

## V. CONCLUSIONES

- La variable clima organizacional presenta un nivel muy bueno con una media aritmética igual a 218,23 puntos con una varianza de 1374,180 puntos.
- La variable desempeño laboral presenta un nivel bueno con una media aritmética igual a 94,44 puntos con una varianza de 226,484 puntos.
- Existe una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un valor de Rho Spearman de  $r = 0,807$  y con un P valor de 0,001.
- Existe una correlación positiva y significativa entre la clima organizacional y el desempeño contextual con un valor de Rho Spearman de  $r = 0,496$  y con un P valor de 0,022.
- Existe una correlación positiva y significativa entre la clima organizacional y el desempeño adaptativo con un valor de Rho Spearman de  $r = 0,682$  y con un P valor de 0,003.
- Existe una correlación positiva y significativa entre clima organizacional y el comportamiento laboral con un valor de Rho Spearman de  $r = 0,544$  y con un P valor de 0,000.

## VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director de la Dirección Regional de Educación de Ica, que verifique que las autoridades de las Ugeles de su territorio se preocupen porque los trabajadores tengan en claro cuáles son sus funciones, tareas y responsabilidades. También se sugiere que en las Ugeles tomen decisiones en forma cautelosa para alcanzar los compromisos asignados.

- Al Director de la UGEL-Chincha, dar indicaciones generales de lo que se debe hacer y dejar que los servidores públicos se responsabilicen sobre el trabajo específico. También se recomienda brindar mayor confianza y reconocimiento a aquellos trabajadores que se encuentren desempeñando una correcta labor.

- Al Director de la UGEL-Chincha, se recomienda que fomenten actividades relacionadas a la correcta difusión de las funciones de los trabajadores y cambiar los puestos habituales de los trabajadores con el objetivo de reunir a los trabajadores más apropiados para realizar un determinado trabajo.

- A los trabajadores de la UGEL-Chincha comprometerse con realizar un trabajo de calidad, mostrar lealtad a sus compañeros e institución, trabajar en colectivo, orientarse a los resultados, asistir a constantes eventos que les permitan actualizar sus conocimientos, buscar nuevos desafíos laborales, planificar su trabajo para que pueda ser óptimo y en la menor cantidad de tiempo posible.

## VII. REFERENCIAS

Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.

Brunet, L. (1992). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.

Chiavenato, I. (1992). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: McGraw- Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw- Hill.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones (8va ed.). México D.F: Mc Graw Hill.

Furnham, A. (2001). Psicología organizacional: el comportamiento del individuo en las organizaciones. México: Oxford University.

Arratia (2010) tesis, “Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los Evaluados”, Universidad de Chile

Marroquín y Pérez, (2011) en su investigación “El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King- Guatemala” Universidad San Carlos

Cortéz, (2009). tesis titulada: Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón, Mexico.

Machaca (2015). En la tesis titulada: “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”, Perú, Mexico

Cobali, (2009), investigación: La nueva gestión del potencial humano y su evaluación del desempeño en las instituciones financieras de Huamanga, en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho

De la Cruz (2015). tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica

De la Cruz (2015).tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015”

Panta (2015).tesis “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la ciudad de Chiclayo”. Perú

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de operacionalización

**TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA UGEL CHINCHA 2018**

**AUTOR(ES): ANGELICA PORTUGUEZ SANCHEZ**

VARIABLE(S)	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES*	ESCALA
<b>Clima Organizacional</b>	"Es el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional de los miembros del sistema" (Rodríguez 1999, p.159)	Es el ambiente físico y emocional generado por los trabajadores de una institución o empresa, que comprende las relaciones interpersonales de todos sus miembros	D1: Estructura organizacional	Funciones	intervalo
				Toma de decisiones	
			D2: Responsabilidad	Autonomía	
				Asumir responsabilidades	
			D3: Recompensa	Estímulo y reconocimiento	
			D4: Desafíos	Riesgos calculados	
			D5: Relaciones	Buen trato	
				Empatía	
			D6: Cooperación	Apoyo oportuno	
				Trabajo en equipo	
			D7: Conflicto	Discrepancias	
			D8: Estándares	Rendimiento	
			D9: Identidad	Satisfacción	
Compromiso					



<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	<p>“Desempeño: es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor. El desempeño de los individuos los grupos y la organización tienen una enorme influencia en el CO”</p> <p>(Chiavenato,2009p. 12)</p>	<p>Es el rendimiento que demuestra un trabajador en el cumplimiento de las funciones que exige el cargo, demostrando sus competencias laborales que lo ameritan a ser parte de la institución.</p>	D1: Desempeño de la tarea	Calidad de trabajo.	Nominal
				Orientación a resultados	
				Eficiencia.	
			D2: Desempeño Contextual	Tomar iniciativa.	
				Aceptación y aprendizaje de retroalimentación.	
				Cooperación con otros.	
				Comunicación efectiva organizacional.	
			D3: Desempeño Adaptativo	Mostrar resiliencia	
				Afrontar situaciones difíciles y adversidades	
				Aportar soluciones creativas a los problemas.	
				Resolver problemas difíciles	
				Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario.	
			D4: Comportamiento Laboral Contraproductivo	Muestra excesiva de negatividad.	

				Hacer cosas que dañan a la organización.	
				Hacer cosas que dañan a los compañeros o jefes.	

## ANEXO 2: Matriz de consistencia

### TÍTULO: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA UGEL CHINCHA 2018

**AUTOR(ES): ANGELICA PORTUGUEZ SANCHEZ**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b> Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el servidor público de la de la UGEL Chincha en el año 2018. <b>H0:</b> No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el servidor público de la de la UGEL Chincha en el año 2018.</p>	<p><b>Vx: CLIMA ORGANIZACIONA</b></p> <p><b>Vz: DESEMPEÑO LABORAL</b></p>	<p><b>Vx: CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>D1: Estructura organizacional</p> <p>D2: Responsabilidad</p> <p>D3: Recompensa</p> <p>D4: Riesgo</p> <p>D5: Relaciones</p> <p>D6: Cooperación</p> <p>D7: Conflicto</p> <p>D8: Estándares</p> <p>D9: Identidad</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica</p> <p><b>Nivel :</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transaccional, correlacional (Hernández et al., 2010, pp. 81, 149, 151).</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M[M] --&gt; Ox[Ox]     M --&gt; Oz[Oz]     Ox &lt;--&gt; I  Oz             </pre> </div> <p><b>Dónde:</b> M = Muestra de estudio</p>

<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>  PE1: ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño de la tarea en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?  PE2: ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño contextual en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?  PE3: ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  OE1: Determinar en que medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño de la tarea en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.  OE2: Determinar en que medida se relaciona el clima organizacional y el desempeño contextual en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.  OE3: Determinar en que medida se relaciona el clima organizacional y</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>  HE1: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de la tarea en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.  HE2: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño contextual en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.  HE3: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño Adaptativo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.  HE4: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el Comportamiento</p>		<p><b>Vz: DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>D1: Desempeño de la tarea  D2: Desempeño Contextual  D3: Desempeño Adaptativo  D4: Comportamiento Laboral Contraproductivo</p>	<p>Ox = Clima Organizacional  Oz = Desempeño laboral  r= Coeficiente de Correlación entre las variables</p> <p><b>Población:</b>  61 servidores publicos de la UGEL Chincha</p> <p><b>Muestra:</b>  61 trabajadores</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b></p> <p><b>Técnica:</b> encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario  Procesamiento de datos: SPSS</p> <p><b>Métodos de análisis de datos</b>  Coeficiente de correlación de Pearson.</p>
---	--	--	--	--	---

<p>Adaptativo en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?</p> <p>PE4: ¿En qué medida se relaciona el clima organizacional y el Comportamiento Laboral Contraproductivo en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?</p> <p>PE5: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y la estructura organizacional en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018?</p> <p>PE6: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y la Responsabilidad en el servidor público de la UGEL Chincha</p>	<p>el desempeño Adaptativo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.</p> <p>OE4: Determinar en que medida se relaciona el clima organizacional y el Comportamiento Laboral Contraproductivo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.</p> <p>OE5: Determinar en que medida se relaciona el desempeño laboral y la estructura organizacional en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.</p> <p>OE6: Determinar en que medida se relaciona el desempeño laboral y la Responsabilidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018</p> <p>OE7: Determinar en que medida se</p>	<p>Laboral Contraproductivo en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.</p> <p>HE5: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la estructura organizacional en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018.</p> <p>HE6: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Responsabilidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018</p> <p>HE7: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Recompensa en el personal de la UGEL Chincha en el año 2018</p> <p>HE8: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el Riesgo en el servidor público de la UGEL</p>			
--	--	---	--	--	--

<p>en el año 2018?</p> <p>PE7: ¿De qué manera se relaciona el desempeño laboral y la Recompensa en el personal de la UGEL Chíncha en el año 2018?</p> <p>PE8: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y el Riesgo en el servidor público de la UGEL Chíncha en el año 2018?</p> <p>PE9: ¿De qué manera se relaciona el desempeño laboral y las relaciones en el servidor público de la UGEL Chíncha en el año 2018?</p> <p>PE10: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y la Cooperación en el servidor</p>	<p>relaciona el desempeño laboral y la Recompensa en el personal de la UGEL Chíncha en el año 2018</p> <p>OE8: Determinar en que medida se relaciona el desempeño laboral y el Riesgo en el servidor público de la UGEL Chíncha en el año 2018.</p> <p>OE9: Determinar de que manera se relaciona el desempeño laboral y las relaciones en el servidor público de la UGEL Chíncha en el año 2018.</p> <p>OE10: Determinar en que medida se relaciona el desempeño laboral y la Cooperación en el servidor público de la</p>	<p>Chíncha en el año 2018.</p> <p>HE9: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y las relaciones en el servidor público de la UGEL Chíncha en el año 2018.</p> <p>HE10: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Cooperación en el servidor público de la UGEL Chíncha en el año 2018.</p> <p>HE11: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y el Conflicto en el servidor público de la UGEL Chíncha en el año 2018</p> <p>HE12: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y los estándares en el servidor público de la UGEL Chíncha en el año 2018.</p>			
--	---	--	--	--	--

<p>público de la UGEL</p> <p>Chincha en el año 2018?</p> <p>PE11: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y el Conflicto en el servidor público de la UGEL</p> <p>Chincha en el año 2018</p> <p>PE12: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y los estándares en el servidor público de la UGEL</p> <p>Chincha en el año 2018</p> <p>PE13: ¿En qué medida se relaciona el desempeño laboral y la Identidad en el servidor</p>	<p>UGEL Chincha en el año 2018.</p> <p>OE11: Determinar en que medida se relaciona el desempeño laboral y el conflicto en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.</p> <p>OE12: Determinar en que medida se relaciona el desempeño laboral y los estándares en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.</p> <p>OE13: Determinar en que medida se relaciona el desempeño laboral y la identidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.</p>	<p>HE13: Existe relación directa y significativa entre el desempeño laboral y la Identidad en el servidor público de la UGEL Chincha en el año 2018.</p>			
--	--	--	--	--	--

público de la UGEL  Chincha en el año 2018					
--	--	--	--	--	--



**ANEXO 3: Validez de los instrumentos**

**TITULO: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL  
Chincha 2018**

**Autor:** Bach. Portuguez Sanchez, Angelica

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Relativamente de acuerdo	En desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Estructura Organizacional	Funciones	1. En la UGEL Chincha las funciones están bien definidas y organizados.					✓		✓		✓		✓		
			2. En algunas de las funciones en que te has desempeñado, no has sabido exactamente quién era tu jefe.					✓		✓		✓		✓		
			3. En la UGEL Chincha se preocupa de que tengas claro tus funciones, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno de sus servidores públicos.					✓		✓		✓		✓		
		Toma de decisiones	4. En la UGEL Chincha esta siempre claro quién debe tomar las decisiones.					✓		✓		✓		✓		
			5. En la UGEL Chincha es una necesidad pedir permiso para hacer cada tarea.					✓		✓		✓		✓		
			6. Las ideas que se proponen se toman en cuenta cuando se ajustan a las reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.					✓		✓		✓		✓		

<b>Responsabilidad</b>	<b>Autonomía</b>	7. Los jefes de la UGEL Chincha prefieren reunir a los servidores más apropiados para realizar un trabajo, aunque esto implique cambiar sus puestos habituales.							✓		✓		✓		✓				
		8. En la UGEL Chincha los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja que los servidores públicos se responsabilicen sobre el trabajo específico.								✓		✓		✓		✓			
		9. Para realizar un trabajo es indispensable que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.								✓		✓		✓		✓			
		10. Quienes dirigen la UGEL Chincha prefieren que si los trabajadores están haciendo bien las cosas, sigan adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.								✓		✓		✓		✓			
		11. Cuando se presenten problemas para realizar tus funciones debes resolverlo por si solo y no necesariamente recurrir a tus jefes.								✓		✓		✓		✓			
	<b>Asumir responsabilidades</b>	12. En la UGEL Chincha uno de los problemas es que los servidores públicos no asumen sus responsabilidades en las funciones asignadas.							✓		✓		✓		✓				
	<b>Recompensa</b>	<b>Estímulo y reconocimiento</b>	13. En la UGEL Chincha los que se desempeñan mejor en sus labores, pueden llegar a ocupar alguna jefatura.							✓		✓		✓		✓			
			14. En la UGEL Chincha existe una mayor preocupación por sobresalir el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.								✓		✓		✓		✓		
			15. En la UGEL Chincha mientras realices un mejor trabajo, es mayor el reconocimiento que recibes.								✓		✓		✓		✓		
			16. Los trabajadores de la UGEL Chincha tienen tendencia a ser más positivos que negativos								✓		✓		✓		✓		
			17. Los trabajadores de la UGEL Chincha reciben estímulos cuando trabajan en equipo								✓		✓		✓		✓		
18. Cuando se llegan a cumplir los compromisos de desempeño, los jefes de área se reúnen y felicitan por las labores realizadas										✓		✓		✓		✓			
<b>Riesgo</b>		19. En la UGEL Chincha se trabaja en forma lenta pero segura y sin caer en errores							✓		✓		✓		✓				
		20. En la UGEL Chincha se toma decisiones en forma cautelosa para alcanzar los compromisos asignados								✓		✓		✓		✓			

		Desafíos calculados	21. Los trabajadores de la UGEL Chíncha está dispuesto asumir grandes desafíos							✓		✓		✓		✓			
			22. Los trabajadores de la UGEL Chíncha se adaptan de manera rápida a la rotación de cargos							✓		✓		✓		✓			
			23. Los trabajadores de la UGEL Chíncha asumen otras tareas adicionales a su cargo							✓		✓		✓		✓			
			24. Los trabajadores de la UGEL Chíncha contribuyen al logro de la metas institucionales							✓		✓		✓		✓			
	Relaciones	Buen trato	25. En la UGEL Chíncha se trabaja en un ambiente agradable y relajado							✓		✓		✓		✓			
			26. En la UGEL Chíncha es muy difícil llegar a tener amigos.								✓		✓		✓		✓		
		Empatía	27. En la UGEL Chíncha la mayoría de los trabajadores son indiferentes a los demás.								✓		✓		✓		✓		
			28. En la UGEL Chíncha hay buenas relaciones humanas entre los jefes y los trabajadores.								✓		✓		✓		✓		
			29. En la UGEL Chíncha los jefes son pocos comprensivos cuando se comete un error.								✓		✓		✓		✓		
			30. En la UGEL Chíncha existe confianza entre el jefe de área y el trabajador.								✓		✓		✓		✓		
	Cooperación	Apoyo oportuno	31. En la UGEL Chíncha los jefes se interesan por conocer las aspiraciones de los servidores públicos.							✓		✓		✓		✓			
			32. En la UGEL Chíncha el director muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.								✓		✓		✓		✓		
		Trabajo en Equipo	33. En la UGEL Chíncha cuando se tiene que hacer un trabajo difícil, se cuenta con ayuda del jefe y de sus compañeros de trabajo.								✓		✓		✓		✓		
			34. En la UGEL Chíncha se exige un rendimiento muy alto del trabajo en equipo								✓		✓		✓		✓		
			35. En la UGEL Chíncha existe colaboración entre los integrantes de las áreas para realizar trabajos en equipo								✓		✓		✓		✓		
			36. La comunicación en los equipos de trabajo es clara y precisa							✓		✓		✓		✓			
	Conflicto		37. En la UGEL Chíncha la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.							✓		✓		✓		✓			

	Discrepancia	38. Consideras como trabajador de la UGEL Chíncha que las discrepancias entre las distintas áreas y personas pueden ser útiles para la institución.								✓		✓		✓		✓				
		39. En la UGEL Chíncha se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.									✓		✓		✓		✓			
		40. Como servidor público de la UGEL Chíncha procuro hacer lo que sea necesario para evitar tensiones inútiles									✓		✓		✓		✓			
		41. Más que negociar las situaciones en las que no estamos de acuerdo, intentas dar importancia a las cosas en las que la mayoría están de acuerdo									✓		✓		✓		✓			
		42. En la UGEL Chíncha se alienta para que expresen lo que piensan, aunque estén en desacuerdo con los jefes.									✓		✓		✓		✓			
	Estándares	Rendimiento	43. Para los jefes de la UGEL Chíncha toda tarea puede ser mejor elaborada.								✓		✓		✓		✓			
			44. Los jefes de la UGEL CHINCHA insisten en que mejoren su trabajo individual y en equipo.									✓		✓		✓		✓		
			45. En la UGEL Chíncha se valora más las características personales del servidor que su rendimiento en el trabajo.									✓		✓		✓		✓		
			46. La UGEL Chíncha mejorara su rendimiento por si solo cuando los servidores públicos estén contentos.									✓		✓		✓		✓		
			47. Consideras que debes limitar tu rendimiento a las funciones asignadas									✓		✓		✓		✓		
			48. En la UGEL Chíncha los trabajadores parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.									✓		✓		✓		✓		
	Identidad	Satisfacción	49. Los servidores públicos de la UGEL Chíncha están satisfechos de estar en esta institución.								✓		✓		✓		✓			
			50. Sientes que perteneces a un grupo de trabajo que funciona bien.									✓		✓		✓		✓		
		Compromiso	51. Los trabajadores de la UGEL Chíncha están comprometidos a hacer un trabajo de calidad.									✓		✓		✓		✓		
			52. Crees que tus compañeros son leales con la institución.									✓		✓		✓		✓		
53. Consideras que tu Jefe inmediato conversa con Ud. acerca de tu progreso											✓		✓		✓		✓			
		54. En la UGEL Chíncha la mayoría de los trabajadores están más preocupados de sus propios intereses.								✓		✓		✓		✓				

### Matriz de Validación del Instrumento

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para medir la variable Clima Organizacional.  
**OBJETIVO:** Recoger información de la opinión acerca del Clima Organizacional.  
**DIRIGIDO A:** Servidores Públicos de la UGEL Chincha

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Prado Lozano Pedro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

---

*Dr. Pedro Prado Lozano*  
CPPe: 1321535126

### Matriz de Validación del Instrumento

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para medir la variable Clima Organizacional.  
**OBJETIVO:** Recoger información de la opinión acerca del Clima Organizacional.  
**DIRIGIDO A:** Servidores Públicos de la UGEL Chincha

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

### Matriz de Validación del Instrumento

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para medir la variable Clima Organizacional.  
**OBJETIVO:** Recoger información de la opinión acerca del Clima Organizacional.  
**DIRIGIDO A:** Servidores Públicos de la UGEL Chincha

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Gabriela Ramos Córdoba

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
-----  
Gabriela Oliva Ramos Córdoba  
Magister en Gestión Pública

**TITULO: El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL**

**Chincha 2018**

**Autor:** Bach. Portuguez Sanchez, Angelica

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Relativamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO

DESEMPEÑO LABORAL	Desempeño de la Tarea	Calidad de trabajo	1. Eres capaz de hacer bien tu trabajo porque le dedicaste el tiempo y el esfuerzo necesario							✓		✓		✓		✓				
			Orientación a Resultados	2. Se te ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas									✓		✓		✓		✓	
		3. Cuando terminas con el trabajo asignado, comienzas nuevas tareas sin que te lo pidan.										✓		✓		✓		✓		
		4. En tu trabajo, tienes en mente los resultados que debes lograr.										✓		✓		✓		✓		
		5. Trabajas para mantener tus conocimientos laborales actualizados										✓		✓		✓		✓		
		Eficiencia	6. Sigues buscando nuevos desafíos en tu trabajo									✓		✓		✓		✓		
			7. Requieres de supervisión frecuente en tu trabajo																	
			8. Cumples adecuadamente con las tareas que te encomiendan									✓		✓		✓		✓		
			9. Terminas oportunamente los trabajos asignados									✓		✓		✓		✓		



Desempeño Contextual	Tomar Iniciativa	10. Te muestras siempre asequible al cambio								✓		✓		✓		✓				
		11. Demuestras gran capacidad para resolver problemas								✓		✓		✓		✓				
	Aceptación y aprendizaje de retroalimentación	12. Planificas tu trabajo de manera tal, que puedes hacerlo en el tiempo previsto								✓		✓		✓		✓				
		13. Asumes las sugerencias en tu trabajo producto de las reuniones laborales								✓		✓		✓		✓				
		14. Procuras que tu planificación laboral sea la más óptima								✓		✓		✓		✓				
	Cooperación	15. Muestras aptitud positiva y asertiva para integrarte al equipo de trabajo								✓		✓		✓		✓				
		16. Colaboras con tus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos								✓		✓		✓		✓				
	Comunicación Efectiva	17. Demuestras cortesía con los usuarios y compañeros de trabajo								✓		✓		✓		✓				
		18. Brindas una adecuada orientación a los usuarios								✓		✓		✓		✓				
	Desempeño adaptativo	Afrontar situaciones Díficiles	19. Te sobrepones con facilidad cuando tu trabajo es criticado por su poca eficacia							✓		✓		✓		✓				
			20. Te adaptas de modo rápido, fácil y eficaz a los cambios inesperados y a las situaciones poco claras en tu trabajo							✓		✓		✓		✓				
			21. Creas nuevos métodos y procedimientos de trabajo más eficaces								✓		✓		✓		✓			
			22. Asumes con responsabilidad las dificultades que se presentan en tu trabajo								✓		✓		✓		✓			
		Soluciones creativas a los problema	23. Procuras actuar con asertividad para resolver problemas que afectan a los usuarios de la UGEL								✓		✓		✓		✓			
			24. Prefieres derivar los problemas difíciles a las áreas o compañeros con mayor capacidad de resolución								✓		✓		✓		✓			
		Ajustar el trabajo a las nuevas metas	25. Reorientas tu trabajo cuando es por necesidad de fortalecer la gestión de la UGEL								✓		✓		✓		✓			
			26. Fortaleces tus capacidades profesionales para responder a los nuevos retos que te proponga en la UGEL								✓		✓		✓		✓			

		cuando sea necesario	27. Demuestras proactividad para colaborar con el logro de las metas institucionales.								✓		✓		✓	✓			
Comportamiento Laboral Contra productivo	Excesiva Negatividad		28. Expresas tus quejas sin temores sobre asuntos que influyen en tu trabajo como servidor de la UGEL								✓		✓		✓	✓			
			29. Comentas aspectos negativos del trabajo con tus compañeros para evitar que asumas responsabilidades de las deficiencias								✓		✓		✓	✓			
	Hacer cosas que dañan a la organización		30. Te concentras en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarte en las cosas positivas									✓		✓		✓	✓		
			31. Comentas aspectos negativos del trabajo con los usuarios de la Ugel Chincha para que exijan mejoras a las jefaturas									✓		✓		✓	✓		
	Hacer cosas que dañan a los compañeros o jefes		32. Crees que al hacer comentarios criticos sobre el desempeño de tus compañeros o jefes afectan a los objetivos institucionales									✓		✓		✓	✓		
			33. Consideras que atender con rapidez los procesos que inician mis compañeros de trabajo se evitan complicaciones en el cumplimiento de sus funciones									✓		✓		✓	✓		
			34. Evitas conflictos cuando trabajas en equipo									✓		✓		✓	✓		
			35. Consideras que controlando tus habilidades blandas mejorarías tu rendimiento laboral									✓		✓		✓	✓		
		36. Consideras que la forma de expresarte incorrectamente hacia tus compañeros afecta al logro de los objetivos de la Ugel Chincha								✓		✓		✓	✓				

**Matriz de Validación del Instrumento**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para medir la variable Desempeño Laboral.  
**OBJETIVO:** Recoger información de la opinión acerca del Desempeño Laboral.  
**DIRIGIDO A:** Servidores Públicos de la UGEL Chincha

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Prado Lozano Pedro

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

---

*Dr. Pedro Prado Lozano*  
CPPe: 1321535126

### Matriz de Validación del Instrumento

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para medir la variable Desempeño Laboral.

**OBJETIVO:** Recoger información de la opinión acerca del Desempeño Laboral.


**DIRIGIDO A:** Servidores Públicos de la UGEL Chincha

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

### Matriz de Validación del Instrumento

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala para medir la variable Desempeño Laboral.  
**OBJETIVO:** Recoger información de la opinión acerca del Desempeño Laboral.  
**DIRIGIDO A:** Servidores Públicos de la UGEL Chincha

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Gabriela Ramos Córdoba

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACIÓN:**

Muy bueno	bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
-----------	-------	---------	------------	----------------

  
-----  
Gabriela Olina Ramos Córdoba  
Magister en Gestión Pública

**ANEXO 4: Instrumentos de recolección de datos**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

**CÓDIGO:**.....

**FECHA:** ...../...../.....

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a su opinión. No existen respuestas buenas ni malas.

Marque con un aspa (x)

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES				
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Relativamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Estructura organizacional	Funciones	1. En la UGEL Chincha las funciones están bien definidas y organizados.					
		2. En algunas de las funciones en que te has desempeñado, no has sabido exactamente quién era tu jefe.					
		3. En la UGEL Chincha se preocupa de que tengas claro tus funciones, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno de sus servidores públicos.					
	Toma de decisiones	4. En la UGEL Chincha esta siempre claro quién debe tomar las decisiones.					
		5. En la UGEL Chincha es una necesidad permiso para hacer cada tarea.					
		6. Las ideas que se proponen se toman en cuenta cuando se ajustan a las reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.					
Responsabilidad	Autonomía	7. Los jefes de la UGEL Chincha prefieren reunir a los servidores más apropiados para realizar un trabajo, aunque esto implique cambiar sus puestos habituales.					
		8. En la UGEL Chincha los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja que los servidores públicos se responsabilicen sobre el trabajo específico.					
		9. Para realizar un trabajo es indispensable que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.					

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES				
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Relativamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		10. Quienes dirigen la UGEL Chincha prefieren que si los trabajadores están haciendo bien las cosas, sigan adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.					
		11. Cuando se presenten problemas para realizar tus funciones debes resolverlo por si solo y no necesariamente recurrir a tus jefes					
	<b>Asumir responsabilidades</b>	12. En la UGEL Chincha uno de los problemas es que los servidores públicos no asumen sus responsabilidades en las funciones asignadas.					
<b>Recompensa</b>	<b>Estímulo reconocimiento y</b>	13. En la UGEL Chincha los que se desempeñan mejor en sus labores, pueden llegar a ocupar alguna jefatura.					
		14. En la UGEL Chincha existe una mayor preocupación por sobresalir el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.					
		15. En la UGEL Chincha mientras realices un mejor trabajo, es mayor el reconocimiento que recibes.					
		16. Los trabajadores de la UGEL Chincha tienen tendencia a ser más positivos que negativos					
		17. Los trabajadores de la UGEL Chincha reciben estímulos cuando trabajan en equipo					
		18. Cuando se llegan a cumplir los compromisos de desempeño, los jefes de área se reúnen y felicitan por las labores realizadas					
<b>Riesgo</b>	<b>Desafíos calculados</b>	19. En la UGEL Chincha se trabaja en forma lenta pero segura y sin caer en errores					
		20. En la UGEL Chincha se toma decisiones en forma cautelosa para alcanzar los compromisos asignados					
		21. Los trabajadores de la UGEL Chincha está dispuesto asumir grandes desafíos					
		22. Los trabajadores de la UGEL Chincha se adaptan de manera rápida a la rotación de cargos					
		23. Los trabajadores de la UGEL Chincha asumen otras tareas adicionales a su cargo					

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES					
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Relativamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
		24. Los trabajadores de la UGEL Chincha contribuyen al logro de las metas institucionales						
:Relaciones	<b>Buen trato</b>	25. En la UGEL Chincha se trabaja en un ambiente agradable y relajado						
		26. En la UGEL Chincha es muy difícil llegar a tener amigos.						
	<b>Empatía</b>	27. En la UGEL Chincha la mayoría de los trabajadores son indiferentes a los demás.						
		28. En la UGEL Chincha hay buenas relaciones humanas entre los jefes y los trabajadores.						
		29. En la UGEL Chincha los jefes son pocos comprensivos cuando se comete un error.						
		30. En la UGEL Chincha existe confianza entre el jefe de área y el trabajador.						
Cooperación	<b>Apoyo oportuno</b>	31. En la UGEL Chincha los jefes se interesan por conocer las aspiraciones de los servidores públicos.						
		32. En la UGEL Chincha el director de la Ugel muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.						
	<b>Trabajo en equipo</b>	33. En la UGEL Chincha cuando se tiene que hacer un trabajo difícil, se cuenta con ayuda del jefe y de sus compañeros de trabajo.						
		34. En la UGEL Chincha se exige un rendimiento muy alto del trabajo en equipo						
		35. En la UGEL Chincha existe colaboración entre los integrantes de las áreas para realizar trabajos en equipo						
			36. La comunicación en los equipos de trabajo es clara y precisa					
	Conflicto	<b>Discrepancias</b>	37. En la UGEL Chincha la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.					
38. Consideras como trabajador de la UGEL Chincha que las discrepancias entre las distintas áreas y personas pueden ser útiles para la institución.								
39. En la UGEL Chincha se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.								
40. Como servidor público de la UGEL Chincha procuro hacer lo que sea necesario para evitar tensiones inútiles								



DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES				
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Relativamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		41. Más que negociar las situaciones en las que no estamos de acuerdo, intentas dar importancia a las cosas en las que la mayoría están de acuerdo					
		42. En la UGEL Chincha se alienta para que expresen lo que piensan, aunque estén en desacuerdo con los jefes.					
Estándares	Rendimiento	43. Para los jefes de la UGEL Chincha toda tarea puede ser mejor elaborada.					
		44. Los jefes de la UGEL CHINCHA insisten en que mejoren su trabajo individual y en equipo.					
		45. En la UGEL Chincha se valora más las características personales del servidor que su rendimiento en el trabajo.					
		46. La UGEL Chincha mejorara su rendimiento por si solo cuando los servidores públicos estén contentos.					
		47. Consideras que debes limitar tu rendimiento a las funciones asignadas					
		48. En la UGEL Chincha los trabajadores parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.					
Identidad	Satisfacción	49. Los servidores públicos de la UGEL Chincha están satisfechos de estar en esta institución.					
		50. Sientes que perteneces a un grupo de trabajo que funciona bien.					
	Compromiso	51. Los trabajadores de la UGEL Chincha están comprometidos a hacer un trabajo de calidad.					
		52. Crees que tus compañeros son leales con la institución.					
		53. Consideras que tu Jefe inmediato conversa con Ud. acerca de tu progreso					
		54. En la UGEL Chincha la mayoría de los trabajadores están más preocupados de sus propios intereses.					

**¡Gracias por su colaboración!**

Fuente Litwin y Stringer (1968)

trabajadores de la Ugel Chincha, Ica 2018

Bach. Portuguez Sanchez, Angelica

## Anexo 2: Instrumentos de investigación

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

CÓDIGO:.....

FECHA: ...../...../.....

**INSTRUCCIONES:** Estimado trabajador de la UGEL CHINCHA lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a tu opinión. No existen respuestas buenas ni malas. marca con una x en la opción que consideres pertinente

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES				
			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Relativamente de acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Desempeño de la tarea	Calidad de trabajo.	1. Eres capaz de hacer bien tu trabajo porque le dedicaste el tiempo y el esfuerzo necesario					
		2. Se te ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
	Orientación a resultados	3. Cuando terminas con el trabajo asignado, comienzas nuevas tareas sin que te lo pidan.					
		4. En tu trabajo, tienes en mente los resultados que debes lograr.					
		5. Trabajas para mantener tus conocimientos laborales actualizados					
	Eficiencia.	6. Sigues buscando nuevos desafíos en tu trabajo					
		7. Requieres de supervisión frecuente en tu trabajo					
		8. Cumples adecuadamente con las tareas que te encomiendan					
	Desempeño Contextual	Tomar iniciativa	9. Terminas oportunamente los trabajos asignados				
10. Te muestras siempre asequible al cambio							
Aceptación y aprendizaje de retroalimentación		11. Demuestras gran capacidad para resolver problemas					
		12. Planificas tu trabajo de manera tal, que puedes hacerlo en el tiempo previsto					
		13. Asumes las sugerencias en tu trabajo producto de las reuniones laborales					
		14. Procuras que tu planificación laboral sea la más óptima					

	<b>Cooperación con otros</b>	15. Muestras aptitud positiva y asertiva para integrarte al equipo de trabajo					
		16. Colaboras con tus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos					
	<b>Comunicación efectiva organizacional</b>	17. Demuestras cortesía con los usuarios y compañeros de trabajo					
		18. Brindas una adecuada orientación a los usuarios					
<b>Desempeño Adaptativo</b>	<b>Afrontar situaciones difíciles y adversidades</b>	19. Te sobrepones con facilidad cuando tu trabajo es criticado por su poca eficacia					
		20. Te adaptas de modo rápido, fácil y eficaz a los cambios inesperados y a las situaciones poco claras en tu trabajo					
		21. Creas nuevos métodos y procedimientos de trabajo más eficaces					
		22. Asumes con responsabilidad las dificultades que se presentan en tu trabajo					
	<b>Soluciones creativas a los problemas.</b>	23. Procuras actuar con asertividad para resolver problemas que afectan a los usuarios de la UGEL					
		24. Prefieres derivar los problemas difíciles a las áreas o compañeros con mayor capacidad de resolución					
	<b>Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario.</b>	25. Reorientas tu trabajo cuando es por necesidad de fortalecer la gestión de la UGEL					
		26. Fortaleces tus capacidades profesionales para responder a los nuevos retos que te proponga en la UGEL					
		27. Demuestras proactividad para colaborar con el logro de las metas institucionales.					
<b>Comportamiento Laboral Contraproductivo</b>	<b>Excesiva de negatividad</b>	28. Expresas tus quejas sin temores sobre asuntos que influyen en tu trabajo como servidor de la UGEL					
		29. Comentas aspectos negativos del trabajo con tus compañeros para evitar que asumas responsabilidades de las deficiencias					
	<b>Hacer cosas que dañan a la organización</b>	30. Te concentras en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarte en las cosas positivas					
		31. Comentas aspectos negativos del trabajo con los usuarios de la Ugel Chíncha para que exijan mejoras a las jefaturas					
	<b>Hacer cosas que dañan a los compañeros o jefes.</b>	32. Crees que al hacer comentarios críticos sobre el desempeño de tus compañeros o jefes afectan a los objetivos institucionales					
		33. Consideras que atender con rapidez los procesos que inician mis compañeros de trabajo se evitan					

		complicaciones en el cumplimiento de sus funciones					
		34. Evitas conflictos cuando trabajas en equipo					
		35. Consideras que controlando tus habilidades blandas mejorarías tu rendimiento laboral					
		36. Consideras que la forma de expresarte incorrectamente hacia tus compañeros afecta al logro de los objetivos de la Ugel Chincha					

**Fuente Koopmans (2014)**

**trabajadores de la Ugel Chincha, Ica 2018**

**Bach. Portuguez Sanchez, Angelica**





CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	S <sub>r</sub> <sup>2</sup>
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	101.00
2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	108.00
3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	97.00
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	96.00
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96.00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95.00
7	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110.00
8	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	107.00
9	5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	103.00
r	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	104.00
S <sub>i</sub> <sup>2</sup>	0.25	0.25	0.44	0.25	0.25	0.25	0.54	0.40	0.67	0.44	0.22	0.32	0.32	0.44	0.25	0.25	0.44	0.40	0.44	0.40	0.44	0.22	0.32	0.22	

Valido Valido

K	24
ΣS <sub>i</sub> <sup>2</sup>	8.42
S <sub>r</sub> <sup>2</sup>	30.025
α	0.751

## ANEXO 6: Constancia de aplicación




SEÑOR:  
Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha.

**ASUNTO:** Autorización para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para un trabajo de investigación .

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de , solicitarle se me conceda autorización para aplicar los instrumentos de recolección de datos para realizar la investigación: **"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA UGEL CHINCHA 2018"** de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Chincha.

Seguro de contar con su valioso apoyo, hago extensivo las muestras de mi especial consideración y estima personal.

  
.....  
Bach. Portuguez Sanchez, Angelica  
DNI:42013578





**GOBIERNO REGIONAL ICA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CHINCHA**



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**QUE SUSCRIBE EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CHINCHA, CERTIFICA QUE;**

## **CONSTANCIA**

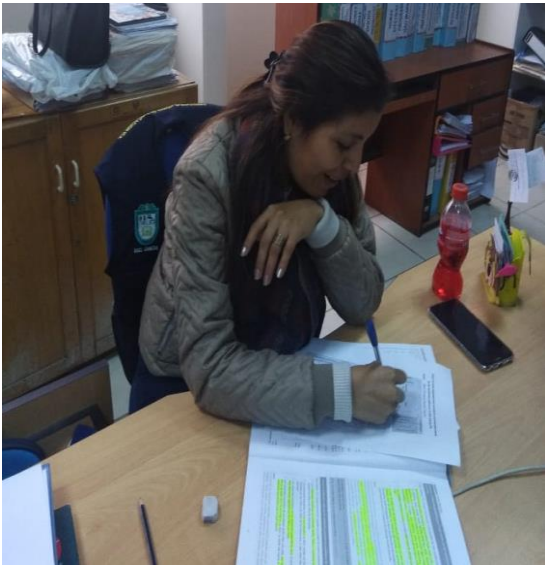
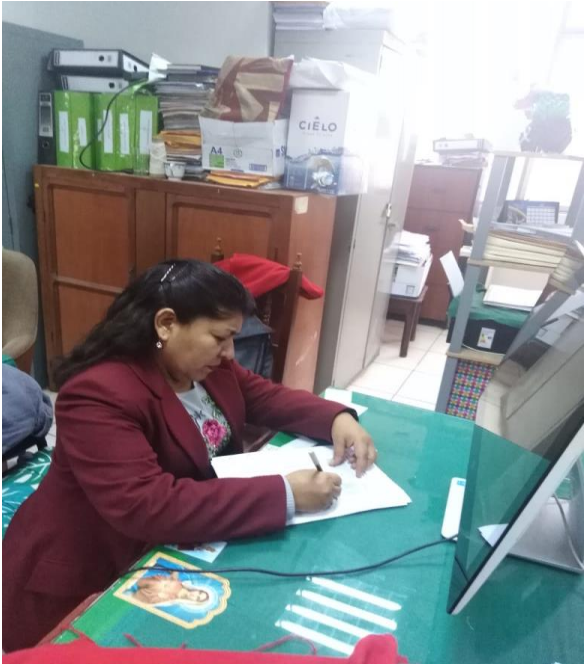
Que ANGELICA PORTUGUEZ SANCHEZ, identificada con DNI N° 42013578 estudiante del programa de Maestría de Gestión Pública de la Universidad de Cesar Vallejo, ha aplicado los instrumentos de evaluación a los servidores y funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chincha, siendo el instrumento el cuestionario para las variables: El Clima Organizacional y El Desempeño Laboral, correspondiente a la Tesis Titulada El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018.

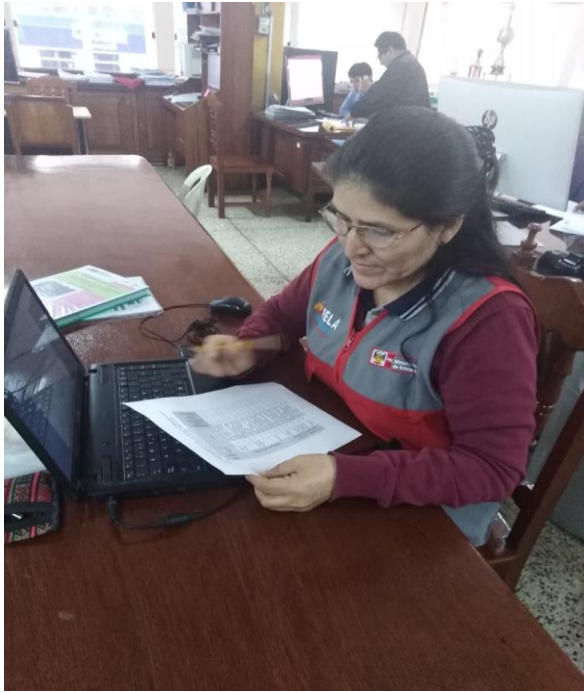
Se expide el documento en solicitud del interesado, para los fines que crea conveniente

Chincha Alta, 10 de Julio del 2018

ANGELICA PORTUGUEZ SANCHEZ  
DIRECCIÓN DEL PROGRAMA SECTORIAL III  
UGEL - CHINCHA

## ANEXO 7: Evidencia fotográfica













Variable Y: Desempeño laboral

D1: Desempeño de la tarea						D2: Desempeño Contextual						D3: Desempeño Adaptativo						D4: Comportamiento Laboral Contraproductivo					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4
4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4
3	3	2	3	5	3	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4
3	3	5	3	2	3	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	3	3	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	2	1	2	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2
2	2	1	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1
3	1	2	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3



3	2	4	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	4	2	3	5	2	4	2	3	2	1	2
2	3	2	2	5	3	2	3	2	2	2	3	2	5	2	3	5	2	2	4	3	2	4	3
2	3	3	3	5	2	4	3	2	3	2	2	3	5	2	5	3	5	2	4	3	2	1	3
2	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	5	3	2	4	3	4	2	3	4
3	5	1	2	5	3	3	2	3	3	4	2	5	2	5	3	4	2	4	3	4	2	4	3
4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	5	5	4	5	2	5	4	3	3	3	2	1
4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	1	4
4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	3	4	1	4	4
4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	1
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	2	1	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4

4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4