



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año
2015”**

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

AUTOR

Br. Victor Andrés Bardales Pérez

ASESOR

Mg. López Rengifo Enrique

LINEA DE INVESTIGACIÓN

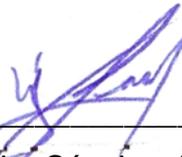
Administración del Talento Humano

TARAPOTO – PERÚ

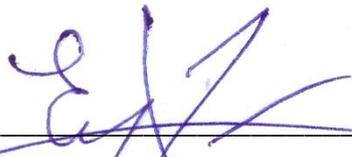
2016



Dr. Hipólito Percy Barbarán Mozo



Mg. Keller Sánchez Dávila



MBA. Enrique López Rengifo

Dedicatoria

A Dios, a mi esposa, hijos, padres y hermano por ser una gran motivación en mi vida.

Víctor Andrés

Agradecimiento

Un agradecimiento especial al asesor de la tesis: Mg. Enrique López Rengifo.

Por otra parte, agradecer de una manera especial al director de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui por permitirme y darme las facilidades para aplicar el cuestionario a los empleados de esta institución.

Finalmente, a mi esposa por su gran comprensión debido al tiempo dedicado en realizar esta investigación.

Víctor Andrés

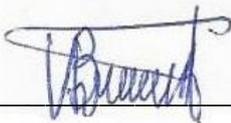
Declaratoria de autenticidad

Yo, Víctor Andrés Bardales Pérez, estudiante del Programa de Ciencias empresariales de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 00966610, con la tesis titulada: "Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015". Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin cita a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Juanjui, setiembre del 2016.



Br. Víctor Andrés Bardales Pérez

DNI n° 00966610

Presentación

Señores miembros del Jurado.

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015”, con la finalidad de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática	11
1.2. Trabajos Previos	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	23
1.5. Justificación del estudio.....	24
1.6. Hipótesis	25
1.7. Objetivos	25
II. MÉTODO.....	27
2.1. Diseño de investigación.....	27
2.2. Variables y Operacionalización de las variables.	27
2.3. Población y muestra.....	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5. Métodos de análisis de datos.	30

III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
ANEXOS	44

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

Anexo N° 03: Ficha de validación por juicio de expertos

Anexo N° 04: Análisis psicométrico Alpha de Cronbach

Anexo N° 05: Autorización para aplicar encuestas

Anexo N° 06: Evidencias fotográficas

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015. El estudio es de carácter no experimental, el diseño utilizado fue el descriptivo correlacional. El tipo de muestreo empleado es el no probabilístico, se aplicó el cuestionario al total de trabajadores (73) de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí - Año 2015. Los instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron la escala del clima laboral y desempeño laboral. Encontrándose como resultado niveles regulares en ambas variables. En cuanto a la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral); la variable de desempeño laboral se relaciona de manera positiva con la variable clima organizacional, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0.511 lo cual indica una relación directa

Concluyendo que en la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres – Juanjuí - Año 2015 existe una relación directa y significativa entre la variable desempeño laboral con la variable clima organizacional, sustentada en el coeficiente de correlación de Pearson (r), es igual a 0.511 y ratificada con el p valor que es 0.030

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral

ABSTRACT

This research has as main objective to determine the relationship between organizational climate and job performance of workers of Local Educational Management Unit - Mariscal Cáceres - Juanjui. 2015. The study is not experimental, the design used was descriptive correlational. The type of sample used is not probabilistic; the questionnaire to all workers (73) of the Local Education Management Unit applied - Mariscal Cáceres - Juanjui - Year 2015. The instruments used for the measurement of the variables were scale work climate and job performance. Regular meeting resulted levels in both variables. As for the correlation is significant at the 0.01 level (bilateral); variable job performance positively related to organizational climate variable, because the Pearson correlation coefficient (r) is equal to 0.511 indicating a direct relationship

It concluded that in Unit Local Education Management - Mariscal Cáceres - Juanjui - Year 2015 there is a direct and significant relationship between job performance variable with the organizational climate variable, supported by the Pearson product-moment correlation coefficient (r) is equal to 0.511 and ratified with the p value is 0.030.

Keywords: organizational climate, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las organizaciones públicas cada vez son más cuestionadas por los ciudadanos, debido a que los bienes y servicios que brindan no son de calidad y la atención al usuario no es el adecuado.

En el Perú desde la década de los noventa, los diferentes gobiernos han realizado reformas que tienden a que el estado se convierta en moderno, eficaz y eficiente. Cabe señalar que dichas medidas no han dado hasta la fecha los resultados esperados, principalmente en los sectores de la educación y salud. En ambos se han hecho incrementos sustanciales de presupuesto, pero con impacto positivo mínimo en la población peruana.

Es dentro de este contexto que el gobierno se ha centrado en el desempeño laboral de los servidores públicos, como eje principal para mejorar la eficiencia y eficacia de las organizaciones estatales. Teniendo como objetivo que los servidores públicos mejoren su desempeño, por medio de incentivos salariales y en la evaluación en base a resultados de su trabajo. Para ello es necesario realizar un diagnóstico para identificar las variables que ameritan mayor atención; creemos que el desempeño está ligado directamente con el clima organizacional. Por tanto, nuestro objetivo es conocer la relación de ambas variables y demostrar a los funcionarios la relevancia de abordar el tema a fin de garantizar el cumplimiento de metas y resultados.

En la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui el desempeño laboral no es bueno. Esto se nota en las constantes quejas sobre la calidad y atención por parte de los usuarios hacia los trabajadores de la institución. Asimismo, el clima organizacional no es el adecuado debido a que, entre algunos servidores públicos, existen conflictos, falta de cooperación y trabajo en equipo.

1.2. Trabajos Previos

A nivel mundial, sobre todo en el sector público, existe la necesidad de mejorar el desempeño de los trabajadores. Para lo cual es fundamental que los servidores públicos puedan contar con un clima organizacional bueno, que les permita estar motivados y cumplir con los resultados que la administración pública exige.

Internaciones

Uría, D. (2011), en su tesis: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CIA. LTDA, ciudad de Ambato. (Tesis de pre grado) Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Realizó un estudio de tipo descriptivo y correlacional; aplicó dos cuestionarios para conocer el clima laboral desde el punto de vista de los trabajadores y el desempeño según los directivos de Andelas CIA. LTDA, tuvo una muestra de 40 empleados, obteniendo como resultado que el 89% de los trabajadores se encuentra desmotivados en el trabajo; considerando como factores débiles la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo. Por otro lado en cuanto al desempeño los directivos consideraron que el personal tiene un desempeño regular o medio lo que se asocia al desánimo de los trabajadores. La autora formula las siguientes conclusiones:

- Existe descontento por los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda.
- Los directivos evalúan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentra en un nivel medio y no cubre las expectativas para el cumplimiento óptimo de las metas.

Villamil, O. y Sánchez, W. (2012) en su tesis: Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma. (Tesis de Maestría). UNITEC San Pedro Sula. Honduras. La investigación es de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo en una muestra de 154 empleados, utilizando un cuestionario de 65 preguntas. Dentro de los hallazgos más relevantes

encontrados tenemos: El 61% de los trabajadores perciben un clima laboral desfavorable; respecto al grado de satisfacción que poseen los colaboradores de la Municipalidad objeto de estudio con relación a su desempeño, se demuestra un 55% de grado de insatisfacción, un 82% denota una insatisfacción con posibilidad de desarrollo y un 91% de los trabajadores se halla insatisfecho con su salario, permitiendo concluir en que

- Hay una correlación estadística significativa entre el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad objeto de estudio.
- El 61% de los trabajadores de la municipalidad de Choloma, perciben insatisfacción con el clima organizacional.
- Se comprueba que el personal posee un grado de insatisfacción del 55%, un 82% denota una insatisfacción con posibilidad de desarrollo.
- Los colaboradores de la Municipalidad objeto de estudio, se muestran con insatisfacción en términos laborales por factores como: salarios, oportunidad de desarrollo, equidad, y confianza.

Campos, C. (2013) en su tesis: Modelo de asociación entre elementos de satisfacción y desempeño laboral en los docentes universitarios (Tesis doctoral) Universidad de Montemorelos. México. La mencionada investigación descriptiva con enfoque cuantitativo y correlacional donde se aplicó un instrumento a 214 docentes de siete distintas universidades. El principal proceso estadístico estuvo basado en el análisis de diagramas de secuencias a través de modelos de ecuación estructural, el cual se pudo realizar con el uso del AMOS 6.0.

Los resultados obtenidos muestran que el primordial modelo tiene un (2/5) 40% de bondad de ajuste admisible y uno muy próximo; lo mismo para el modelo alternativo, mientras que el modelo alterno dos dio muestra de tres de cinco (3/5) de bondad de ajuste aceptable y uno (1) muy próximo. Dando cuenta que el modelo primordial y el alterno uno

no pudieron explicar la causa de las relaciones entre las variables latentes, sin embargo, el modelo alternativo dos si indican poder explicar la relación existente entre el factor e satisfacción laboral y desempeño laboral.

La autora concluye:

Los resultados obtenidos por su investigación dieron a conocer que la calidad del clima organizacional predice de forma muy significativa la satisfacción laboral, en tanto la satisfacción laboral predice de ante mano y de forma moderada el desempeño laboral. En ese caso si la dirección de las universidades estudiadas, realizaran un análisis al uso de cada uno de sus indicadores para examinar la forma como se está construyendo el clima organización y cómo se están estableciendo los programas de mejora para esos indicadores, se podría ver los resultados en un incremento importante de la satisfacción y por ende del desempeño laboral de sus docentes.

Nacionales

Saccsa, J. (2010) en su tesis: Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. La investigación descriptiva con enfoque cuantitativo se ha realizado en una muestra de 2065 personas integrantes de colegios y utilizó la encuesta para encontrar la relación entre variables.

La correlación global de las dimensiones que conforman el clima institucional y el desempeño académico fue de 0.768, y se obtuvo un valor P menor a 0.05, los cuales comprueban la existencia de una relación entre ambas variables, al igual que se concluyó en demostrar que hay un buen Clima Institucional en el lugar objeto de estudio, así mismo se concluyó que también existe una relación entre los recursos humanos y el desempeño académico de los docentes (0.483.). Respecto al distrito de San Martín se demostró la existencia de una relación (0.522) entre los procesos internos y el desempeño académico

de dichos maestros; al igual que hay una relación (0.547) entre los sistemas abiertos y el desempeño académico.

Mino, E. (2014) en su tesis: "Relación entre el clima de la organización y el desempeño en los empleados del restaurante de parrillas marakos 490". (Tesis de pregrado) Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque - Perú. Realiza un estudio de tipo descriptiva, correlacional de corte transversal para la cual aplica dos instrumentos a 21 trabajadores para conocer el clima laboral y el desempeño laboral, luego de obtenida la información se pudo determinar la correlación porque los resultados arrojaron un valor 0.281 menor a 0.05, el cual corrobora la existencia entre el clima y desempeño laboral, es decir existe una correlación positiva baja entre las variables, lo que denota que la variable independiente (clima organización) influye de manera baja en el comportamiento de la variable dependiente (desempeño laboral) , de forma que se considera importante porque para que suceda cualquier tipo de problema en la empresa, depende de factores como las dimensiones de la empresa, el conocimiento y experiencia que maneje el personal, la necesidad de trabajo hace que el personal soporte inadecuado clima laboral, entre otros.

Llegando a concluir así mismo que existe una baja correlación entre las variables clima y desempeño en el restaurante objeto de estudio, porque se obtuvo un 0.281 de índice, así mismo se señala que el compromiso de los trabajadores arrojó los menores puntajes, lo que demuestra la falta de cooperación entre compañeros de trabajo, la falta coordinación y de compromiso con la empresa; haciendo que se genere un desfavorable clima organizacional y menores niveles de productividad con la empresa y baja calidad en el servicio; finalmente se halla la falta de una estructura organizacional y pésimo programa de remuneraciones inmerso en la variable clima organizacional, ocasionando que desmotivación en el personal, probando síntomas de estrés, lo que según el autor es la causa de la escasez de compromiso y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Sustentamos la definición de Clima Organizacional de Chiavenato (2004) quien afirma que el clima organizacional es la forma como se desenvuelven las empresas, instituciones y a la vez las diferentes áreas dentro de una organización y que define una atmosfera en el que el trabajador es partícipe y a la vez, éste, influencia en la conducta del trabajador.

Para Méndez (1985), el clima organizacional es el ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo. En este proceso interviene las creencias, actitud, grado de participación, motivación, comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Según Payne (citado por Campbell, 1974) considera al clima organizacional como el resultado de la interacción entre la idiosincrasia, necesidades, habilidades, intereses de los miembros de la organización y la estructura de la misma.

“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)

Varona (2002), hace mención de cuatro **tipos de clima organizacional** y menciona sus características:

Clima de tipo autoritario

a) Autoritarismo

Sus características principales son:

- La interacción entre los altos directivos y los de menor rango es escasa y en algunos caso nula, porque se basan en la desconfianza o miedo ejercido por los gestores.
- Posee un ambiente de trabajo dominante y restrictivo, donde muy pocas veces se reconoce el buen trabajo.

- Posee grupos organizacionales informales que están en contraposición a los ideales de las organizaciones formales
- Posee una plana directiva autoritaria, los únicos encargados de establecer las metas y métodos a usarse para alcanzarlos.

b) Autoritarismo paternalista

- Donde consiste en la que la empresa trata de transmitir un favorable ambiente de acuerdo a sus perspectivas a los trabajadores.
- El personal directivo es el encargado de tomar la mayoría de las decisiones de forma directa.
- La relación que existe entre la plana directiva y sus subordinados es una relación similar a la de padre e hijo, es decir le brinda protección, cuidados y posa su confianza en la conducta que adopte el empleado.
- Es habitual que se utilicen los castigos a modo de sancionar la mala conducta, así como el uso de recompensas para motivarlo.

Clima de tipo participativo.

a) Consultivo

- Es común que se asignen funciones y responsabilidades a otros trabajadores.
- Existe confianza de parte de los directivos hacia los empleados.
- Existe una comunicación de tipo descendente, es decir los miembros de la alta dirección pueden comunicarse de forma verbal con sus inferiores
- La plana directiva es quien establece la estrategia a adoptarse para alcanzar los fines de la organización, pero su participación tiene alcance de acuerdo al rango que ocupa.
- No es común que se conformen una organización informal para ponerse en contraposición al objetivo de la organización.

b) Participación en grupo

- Existe una comunicación entre todos los miembros de la organización, la cual puede ser descendente y ascendente.
- Los ideales son compartidos entre la organización informal y la formal.
- Las decisiones pueden ser tomadas por personal de todos los niveles dentro de la entidad.
- Existe un alto grado de confianza que le otorgan los directivos a los empleados que componen la entidad, así como entre compañero de trabajo.
- Aquí la base principal para examinar el trabajo del personal, es que se cumplan con los objetivos propuestos.

Respecto a las dimensiones del clima organizacional, Martin (1999), plantea el siguiente modelo de clima de trabajo, el cual contempla las siguientes dimensiones:

La comunicación.

Martín (1999), define a la comunicación como el acto de emitir y recibir mensajes. El cual se realiza entre interlocutores con la intención bilateral de responder al mensaje, actuando en ese sentido como un elemento vital la relación entre ambas partes y un aspecto que determina las formas de convivir dentro de una entidad.

Es por eso que para el autor resalta la importancia de una buena comunicación, porque con ella se puede obtener mayor eficacia dentro de las organizaciones. No se puede dar por entendido que entre los grupos que se organicen hay una simple transferencia de información, sino que además se requiere de entendimiento, aquello que se conforma por los deseos en común, las ideas, la información, las metas entre otras establecidos por la organización.

Al respecto menciona Fichman (2000) que la comunicación debe ser efectiva. Es decir que produce un efecto favorable en las organizaciones; sin embargo, para alcanzar dicha efectividad es necesario que el que lidera debe saber escuchar y hablar de manera que no atente y respete los derechos de sus subordinados. Se debe tener mucho cuidado cómo se utiliza, porque una mala comunicación puede llegar a causar dolor, indignación, resentimiento y otra clase de sentimientos destructivos dentro de la organización, en cambio cuando es bien usada crea confianza entre los miembros, compañerismo y unión.

Existen dos tipos de comunicación: la formal e informal. La primera se realiza más a menudo en las instituciones cumpliendo diferentes funciones, entre la más importante está en regular el comportamiento individual mediante los niveles jerárquicos a los que el trabajador debe ceñirse; en tanto la comunicación informal debe cumplir con controlar e comportamiento individual, pero por medio del mensaje que va de acuerdo al nivel de confianza que se tiene entre ellos.

La Motivación.

Es la que determina la clave del clima organizacional, porque según Robbins (1987) viene a ser el sentimiento de anhelo, por el cual un individuo puede invertir mucho tiempo y esfuerzo por lograr su objetivo. En este caso, el objetivo de la organización; sin embargo, se ajusta a cuan posible será satisfacer alguna necesidad. El autor define tres aspectos que compone la motivación, los cuales con: “el esfuerzo”, como medida de fuerza que se aplica; “la necesidad” a cubrir y el “fin o propósito organizacional”. Cabe resaltar que, a pesar de poseer trabajadores muy motivados, no se obtendrá el desempeño deseado si no se direcciona bien el esfuerzo.

Por otro lado, Fischman (2000) considera que una motivación que se conserva por largos periodos, desemboca en la lealtad con la empresa, también llamada motivación interna. En cambio, el uso de motivación con elementos externos como bonos, incremento de sueldos y salarios,

etc. con el pasar del tiempo el trabajador terminará apreciando más estos incentivos y perderá el su motivación interna y compromiso con la empresa.

La confianza

Proviene de fiarse de algo o alguien, consiste en creer o tener la certeza del buen actuar de un individuo. La confianza también permite que las personas inviertan las necesidades y sueños en niveles que van en incremento respecto a la importancia y realizan una labor efectiva entre ellos para lograr alcanzar las metas compartidas. Mientras que en las instituciones que tienen alto rendimiento se distingue por tener un alto grado de confianza bilateral entre los integrantes de la organización, es decir que los trabajadores de la empresa creen y se fían del carácter y capacidad de su compañero de trabajo. (Martín, 1999)

La participación.

Consiste en el grado en el que los trabajadores de la empresa desean involucrarse en las actividades realizadas por la organización, en caso de grupos sindicales, grupos de trabajo. Es el grado en que los trabajadores propician que otros participen. El grado en que se crean conjuntos informales y formales, además de la forma de actuar frente a las actividades. Por otro lado, el nivel de trabajo en conjunto, la forma como se llevan a cabo las reuniones, así mismo determina el nivel de formación y frecuencia con las que se llevan a cabo estas reuniones. (Martín, 1999)

Desempeño laboral

Viene a ser la forma como es que las personas efectúan sus labores o tareas, actividades impuestas, funciones, etc. Además, la forma como se desempeñe uno incidirá en el desempeño general de un grupo de personas, porque el comportamiento individual condiciona el comportamiento de la organización. Un adecuado desempeño incrementa las posibilidades de alcanzar el éxito organizacional. En tanto el desempeño de las personas, de un conjunto de personas y la

empresa influyen significativamente en el Clima Organizacional. (Chiavenato, 2009 p.12)

Según Werther y Davis (1992), está asociado al cumplimiento y el resultado de las labores de un puesto de trabajo. Por lo cual es fundamental contar con estándares de medición y definición bien clara de las funciones del puesto a evaluar.

Según (Loreto, 2006) el desempeño laboral comprende diversas acepciones asociadas a cualidades positivas que favorecen el trabajo que se desempeña estas pueden ser: la laboriosidad, empeño, dedicación, lealtad, compromiso, productividad individual de conformidad con los estándares y cometidos definidos para la persona o su puesto.

Según la Dirección del Servicio de Chile (2011) define el desempeño laboral como el aporte que el trabajador hace a su centro de trabajo a través de las diferentes actividades y conductas y que estas contribuyen a cumplimiento de metas organizacionales.

Según Amorós (2002) para medir el desempeño es importante evaluarlo y esto tiene los siguientes propósitos:

1. Le es de utilidad a los gestores, en caso de toma de decisiones sobre los recursos humano, como ascensos, despidos, etc.
2. Ayudan a identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, se quiere decir que indican las habilidades y actitudes de los trabajadores que, en caso de ser inadecuados, permite elaborar planes de mejora.
3. Puede usarse como sistema de medición para asignarle un valor a los programas de selección y desarrollo, o sea el bajo rendimiento de los nuevos trabajadores pueden identificarse con este sistema de desempeño; adicionalmente se puede medir la efectividad con la que resuelven el problema los programas de capacitación y desarrollo aplicados a los trabajadores.

4. Ofrece un conocimiento retroalimentado a los empleados, para dar a conocer a la organización de su desempeño.
5. Es usado como fuente de información para realizar la entrega de recompensas, bonificación por buen desempeño, felicitaciones etc.

Evaluación del desempeño laboral, se hallan diversas dimensiones, de las cuales sólo se ha tomado en consideración las más importantes dentro de una organización y útiles para la investigación.

Según Valdés (2004) el beneficio de los indicadores es convierte en algo más concreto la disputa laboral en las sociedades del sistema democrático, brindando información importante y de sencilla comprensión.

El desempeño laboral está estrechamente relacionado con las dimensiones: Dominio tecnológico, científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, en las relaciones interpersonales y su formación e términos de valores éticos. (Sánchez, 2008)

Al respecto Valdés (2004) considera las siguientes dimensiones que serán útiles para medir el desempeño laboral:

Emocionalidad.

Los procesos emocionales y los estados emocionales y de sentimientos constituyen la forma más común incluso distintivo en que se basan los sentimientos. Por ello se puede decir que la emoción es el hecho de experimentar de forma inmediata y directa cualquier tipo de sentimiento, es por eso que todo trabajador debe saber cómo controlarse, saber dominar sus emociones negativas, en general debe saber manejar sus emociones cuando se relaciona con sus pares. (Valdés, 2004)

Responsabilidad

Se hace referencia al obedecer de las actividades encomendadas, es decir cumplir con la función que viene a ser parte de su obligación. Así mismo el autor considera otros aspectos como la puntualidad, la

participación, actualizar sus conocimientos, ceñirse a las políticas de la empresa, etc. (Valdés, 2004)

Relaciones interpersonales.

Valdés (2004), refiere que se debe tener en cuenta la clase de caracteres un tanto complicado que existe en las interrelaciones el trabajador con sus colegas de trabajo dentro de la organización. Dentro de esta clase de relaciones sale a relucir la importancia de las relaciones directivo – trabajador junto con su ambiente.

Por otro lado, la relación entre el desempeño laboral y el clima organizacional, al respecto Rodríguez y Bonilla (2008) sostienen que existe una relación entre la productividad-rendimiento del trabajador y el clima laboral. Al parecer la motivación condiciona la disposición deseada por la persona para realizar alguna labor en específico. Entonces las organizaciones con fines de lucro deben averiguar cómo alcanzar que los trabajadores tengan el deseo de trabajar con mayor intensidad y mejor calidad.

El autor menciona que existen dos factores que se encuentran interrelacionados y pueden hacer que la actitud del colaborador cambie, y son: lo que define a la empresa, respecto a las funciones que tiene que cumplir y el contexto en el que se tiene que desenvolver. El otro es el aspecto personal, es decir las razones por las cuales el colaborador trabaja.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015?

Problemas específicos:

- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015?

- ¿Cuál es nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable desempeño laboral y la variable clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015?

1.5. Justificación del estudio

Relevancia Social.

El propósito del estudio se enmarca en la gestión pública moderna que busca la satisfacción de los trabajadores y también de los ciudadanos. Para lograrlo es necesario que los funcionarios y directivos cuenten con las herramientas necesarias que le permitan tomar decisiones idóneas y oportunas que favorezcan el desarrollo y eficiencia en las labores. Consideramos que la información obtenida servirá a la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjui y por ende facilitará y fortalecerá el trabajo que realizan siendo un referente tanto institucional como social en su territorio.

Implicancias Prácticas.

La investigación ayudará a sensibilizar y alertar a los directivos de la institución para tomar en cuenta sus acciones y estrategias pertinentes que favorezcan el clima laboral armonioso que permita potenciar los resultados y objetivos trazados por la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjui.

Valor teórico.

El desarrollo de la investigación constituirá un valioso aporte para el conocimiento, además de permitir a la gestión pública visibilizar elementos importantes que muchas veces no son tomados en cuenta; pero que sirven de mucho para garantizar el éxito en el compromiso,

involucramiento y colaboración por parte de la ciudadanía y el trabajo que realizan instituciones estatales. Para lo cual se tomarán las teorías y lineamientos básicos existentes para profundizar el análisis y corroborar o descartar su aplicabilidad.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. 2015.

H₀: No existe una relación directa ni significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. 2015.

Hipótesis Específicas

- El nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015, es regular.
- El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015, es regular.
- La relación entre las dimensiones del clima laboral y la variable del desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015, es directa y positiva.
- La relación entre las dimensiones del desempeño laboral y la variable clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015, es directa y positiva.

1.7. Objetivos

Objetivo general.

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.

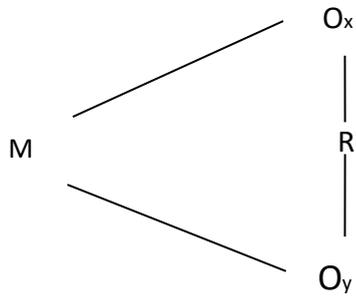
Objetivos específicos

- Conocer el nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.
- Conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.
- Determinar la relación entre cada una de las dimensiones del clima organizacional y la variable del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.
- Establecer la relación entre cada una de las dimensiones del desempeño laboral con la variable del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui - Año 2015.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación es correlacional. El mismo que se muestra en el gráfico:



Donde:

M: Muestra

O_x: Clima Organizacional

O_y: Desempeño Laboral

R: Relación entre las variables de estudio.

2.2. Variables y Operacionalización de las variables.

Variables

Variable 1: Clima organizacional.

Variable 2: Desempeño laboral

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Clima Organizacional	"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)	El clima laboral es la interacción entre todos los elementos y factores de la organización fundamentado en una estructura y un proceso, basado en la comunicación, la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación	Comunicación/traslado de información.	Muy Bajo Bajo Regular Alto Muy Alto
				Rapidez	
				Respeto	
				Aceptación	
				Espacios y Horarios	
			Motivación	Ocultar información	
				Satisfacción	
				Reconocimiento	
			Confianza	Prestigio	
				Autonomía	
			Participación	Confianza	
				Sinceridad	
				Iniciativa de participación	
Trabajo en equipo					
Desempeño Laboral	"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" (Chiavenato,2009p. 12)	El desempeño laboral comprende el desarrollo adecuado de capacidades referidas al cargo que pone a prueba su emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.	Capacidades Referidas al puesto.	coordinación	Muy Bajo Bajo Regular Alto Muy Alto
				Dominio de las funciones	
				Comunicación clara	
			Emocionalidad	Conocimiento de la normatividad.	
				Presentación de Informe oportunamente.	
				Practicidad	
				Facilidad para ayudar a compañeros.	
			Responsabilidad En el desempeño de sus funciones	Promoción de valores en el trabajo	
				Asistencia y puntualidad	
				Participación en equipos de trabajo	
				Asistencia a capacitaciones	
				Satisfacción del jefe inmediato.	
			Relaciones Interpersonales	Planificación y organización de su trabajo.	
Solidaridad					
				Ambiente adecuado entre compañeros de trabajo.	

2.3. Población y muestra

Población

Se denomina población a la totalidad de individuos a quienes se generalizarán los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo.

Para la presente investigación, la población está conformada por 73 trabajadores detalladas según el siguiente cuadro:

Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui

RÉGIMEN LABORAL	SEXO		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
DECRETO LEGISLATIVO 276			
NOMBRADOS	11	10	21
CONTRATADOS	4	1	5
SUBTOTAL	15	11	26
LEY DEL PROFESORADO			
NOMBRADOS	3	8	11
DESTACADADOS	5	4	09
SUBTOTAL	8	12	20
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)			
CAS ADMINISTRATIVOS	10	2	12
CAS PELA MINEDU	2	1	3
CAS PELA USAID	10	2	12
SUBTOTAL	22	5	27
TOTAL	45	28	73

Fuente: UGEL-MC. Elaboración propia.

Muestra

La muestra es considerada como un subconjunto, extraído de la población (mediante técnicas de muestreo), cuyo estudio sirve para inferir características de toda la población.

La presente investigación considera a toda la población para ser evaluada, para lo cual se considera la muestra universal o población censal

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

Técnicas

Son procedimientos sistematizados. La técnica debe ser seleccionada teniendo en cuenta lo que se investiga, porqué, para qué y cómo se investiga. La técnica utilizada para medir el clima organizacional y el desempeño laboral es la encuesta.

Instrumentos

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos. En la presente investigación, para medir el clima organizacional y desempeño laboral se utilizará como instrumento el cuestionario.

Validez

La validación se llevó a cabo mediante la firma de tres expertos en Gestión Pública, los mismos que evaluaron las preguntas, asegurándose que se adecuan a las necesidades de la investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba del Alfa de Cronbach.

2.5. Métodos de análisis de datos.

La presente investigación, con la finalidad de presentar los resultados de los cuestionarios tanto de clima organizacional y desempeño laboral se utilizarán: Tablas de frecuencia, gráficos y estadísticos (medidas de tendencia central, medidas de dispersión y de correlación entre las variables de estudio).

III. RESULTADOS

Para una mejor visualización y análisis de los resultados se organizó por Objetivos.

Objetivo General:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016.

Tabla N° 1: Relación entre la variable Desempeño Laboral y la variable Clima Organizacional.

	r	p	n
Clima organizacional	,511	,030*	73

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

Fuente: Elaboración Propia

Se observa en la Tabla N° 01 que la variable desempeño laboral se relaciona de manera positiva con la variable clima organizacional, debido a que el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0.511 lo cual indica una relación directa, que asimismo indica que a mayor sea la variable clima organizacional, mayor también será la variable desempeño laboral, esta relación es ratificada con el p valor que es 0.030 que indica la relación significativa entre dichas variables tomando como muestra las 73 personas.

Objetivos Específicos:

Objetivo 1:

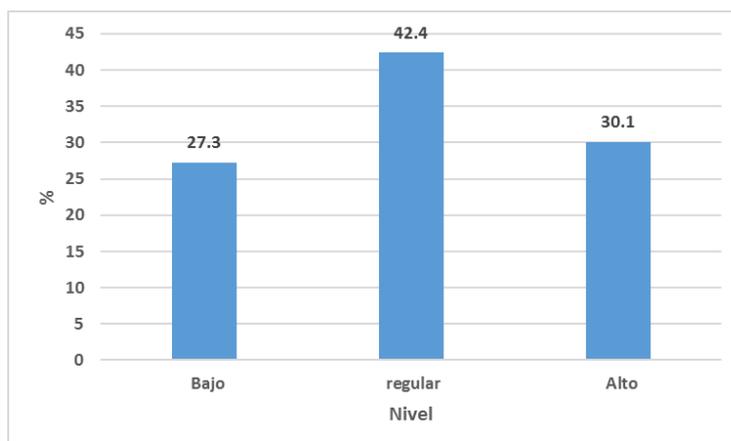
Conocer el nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.

El nivel del clima laboral de la entidad es regular, de acuerdo a la tabla y gráfico siguientes:

Tabla N° 2: Nivel de Clima laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de Clima laboral	Bajo	20	27,3%
	regular	31	42,4%
	Alto	22	30,1%
	Total	73	100,0%

Gráfico N° 1: Nivel de Clima laboral



Interpretación:

La tabla N° 2 y gráfico N° 1 muestra el nivel de clima laboral en la unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016, definiéndose como regular con el 42,4 % así mismo se observa que el resto está dividido con la calificación de alto 30,1% y bajo 27,3%

Objetivo 2:

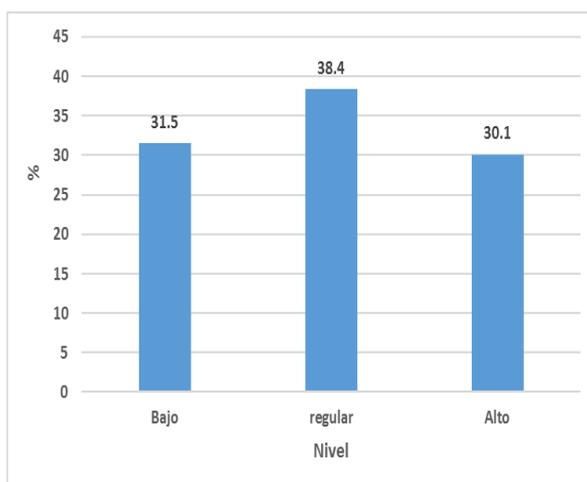
Conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016.

El nivel del desempeño laboral en la entidad es regular, de acuerdo a la tabla y gráfico siguientes:

Tabla N° 3: Nivel de Desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de Desempeño laboral	Bajo	23	31,5%
	regular	28	38,4%
	Alto	22	30,1%
	Total	73	100,0%

Gráfico N° 2: Nivel de Desempeño laboral



Interpretación:

La tabla N° 3 y gráfico N° 2 muestra el nivel de desempeño laboral en la unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016, definiéndose como regular con el 38,4 % así mismo se observa que el resto está dividido con la calificación de alto 30,1% y bajo 31,5%.

Objetivo 3:

Relacionar cada una de las dimensiones del clima organizacional y la variable del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.

Los resultados de dicha relación se presentan en la siguiente tabla:

Tabla N° 4: Relación de las dimensiones del Clima organizacional con la variable de desempeño laboral.

	r	p	n
Comunicación	,614	,009**	73
Motivación	,497	,056	73
Confianza	,672	,006**	73
Participación	,119	,092	73
**. La correlación es directa y positiva al nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación:

Se puede observar en la Tabla N° 4 que las dimensiones del Clima organizacional se relaciona con la variable de Desempeño laboral de la siguiente manera: en dos de ellas en forma positiva, como es con la Comunicación una relación directa ($r = 0.614$) que indica que a mayor comunicación mejor será el desempeño laboral, así mismo la Dimensión confianza se relaciona ($r = 0.672$) en forma directa con el desempeño laboral, la cual se puede concluir que a mayor confianza, mayor será el desempeño laboral y finalmente la Motivación y la Participación son dimensiones que se relacionan directamente con el desempeño laboral, sin embargo no son significantes por ser su p valor mayor al 0.05.

Objetivo 4:

Relacionar cada una de las dimensiones del desempeño laboral con la variable del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.

Los resultados de dicha relación se presentan en la siguiente tabla:

Tabla N° 5: Relación de las dimensiones de Desempeño laboral y la variable de Clima organizacional.

	r	p	N
Capacidad referida al puesto	,811	,010**	73
Emocionalidad	,036	,761	73
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	,332	,008**	73
Relaciones interpersonales	,814	,005**	73
**. La correlación es directa al nivel 0,01 (bilateral).			

Interpretación:

Se observa en la tabla N° 5 que las dimensiones del Desempeño laboral, se relaciona directa con la variable de clima organizacional en tres de la cuatro dimensiones; como son la capacidad referida al puesto, la Responsabilidad en el desempeño de su funciones y las Relaciones interpersonales, es decir cuanto mayor sea el Clima organizacional mayor será el actuar del personal en las dimensiones nombradas, mientras que la variable Emocionalidad tiene una relación positiva con la variable, sin embargo no es significativa en el análisis realizado en las 73 personas de nuestro estudio.

IV. DISCUSIÓN.

A fin de sistematizar el análisis y discusión lo hemos realizado por objetivos lo cual detallamos a continuación.

Objetivo General:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.

De los resultados encontrados (tabla N°01) podemos determinar que existe una relación directa entre la variable de clima organizacional y la de desempeño laboral sustentado en Pearson (r) igual a 0.511 y (p) con 0.30. Datos que permiten afirmar que mientras mejor sea el nivel de clima organizacional mejor será el nivel de desempeño laboral.

Los datos además de respaldar la hipótesis general del presente trabajo también coinciden con Rodríguez y Bonilla (2008) quien afirma que existe una relación entre la productividad-rendimiento del trabajador y el clima laboral. Parece estar claro que la motivación precisa que la persona tenga una disposición interna a querer o desear hacer algo. Las empresas deben buscar de qué manera se puede lograr que sus empleados deseen trabajar más y mejor.

Objetivos Específicos:

Objetivo 1:

Conocer el nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.

Tal como se puede observar en la tabla N°26B y grafico N°25B el nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016 es regular; lo que denota algunos elementos que la institución puede tomar como alertas para fortalecer dada la relevancia que toma en el desempeño laboral por lo demás es meritorio destacar la percepción que los trabajadores tienen respecto a las diferentes dimensiones dándoles valores favorables que permiten optimizar su

desempeño tal como lo indica Chiavenato (2004) que el clima organizacional es la forma como se desenvuelven las empresas, instituciones y a la vez las diferentes áreas dentro de una organización y que define una atmosfera en el que el trabajador es participe y a la vez este influencia en la conducta del trabajador.

Objetivo 2:

Conocer el nivel del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui - Año 2015.

La tabla N°45 y grafico N° 44 nos revela que el nivel de desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016: es regular. Apreciándose una relación directa puesto que se observa también un clima laboral regular.

Los datos apreciados corroboran la hipótesis específica N° 2 constituyéndose en una herramienta relevante para los directivos de la institución en su gestión adecuándose a las exigencias de la administración pública moderna ya que como lo plantea Amorós (2002) para medir el desempeño es importante evaluarlo y esto tiene los siguientes propósitos:

1. Le es de utilidad a los gestores, en caso de toma de decisiones sobre los recursos humano, como ascensos, despidos, etc.
2. Ayudan a identificar las necesidades de capacitación y desarrollo, se quiere decir que indican las habilidades y actitudes de los trabajadores que en caso de ser inadecuados, permite elaborar planes de mejora.
3. Puede usarse como sistema de medición para asignarle un valor a los programas de selección y desarrollo, o sea el bajo rendimiento de los nuevos trabajadores pueden identificarse con este sistema de desempeño; adicionalmente se puede medir la efectividad con la que resuelven el problema los programas de capacitación y desarrollo aplicados a los trabajadores.
4. Ofrece un conocimiento retroalimentado a los empleados, para dar a conocer a la organización de su desempeño.

5. Es usado como fuente de información para realizar la entrega de recompensas, bonificación por buen desempeño, felicitaciones etc.

Objetivo 3:

Relacionar cada una de las dimensiones del clima organizacional y la variable del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.

Tal como se observa en la tabla N° 46 las dimensiones del clima laboral se relacionan con la variable del desempeño laboral de manera significativa.

Denotándose entonces la necesidad de tomar en cuenta los datos obtenidos puesto que constituyen un referente que permite predecir la repercusión en el desempeño. Así lo afirma Méndez (1985), el clima organizacional es el ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo. En este proceso interviene las creencias, actitud, grado de participación, motivación, comportamiento satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Objetivo 4:

Relacionar cada una de las dimensiones del desempeño laboral con la variable del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.

Tal como se observa en la tabla N° 47 las dimensiones del desempeño laboral se relacionan con la variable del clima laboral de manera significativa, escenario que permite visualizar la importancia que ameritan ambas variables en la gestión pública. La misma que es evaluada por resultados, por productividad para lograr los objetivos y metas de la institución. Por lo que es necesario tener un buen nivel en el desempeño y para lograrlo hay que tomar en cuenta el ambiente donde se desenvuelven las diversas actividades laborales tal como lo plantea (Robbins, 2004). Refiriéndose al tema afirma que “un trabajador feliz es un trabajador productivo” esto quiere decir que cuando el empleado se encuentra estimulado, contento, motivado, con las actividades que realiza y con el ambiente laboral pondrá más tesón en sus quehaceres y se obtendrán mejores resultados.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. En la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres - Juanjui. Año 2015, existe una relación directa y significativa entre la variable desempeño laboral con la variable clima organizacional, sustentada en el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0.511 y ratificada con el p valor que es 0.030.
- 5.2. El nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres - Juanjui en el año 2015, es considerada por el 42.4% de los colaboradores de la institución con un nivel de regular.
- 5.3. El nivel de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres - Juanjui en el año 2015 es evaluada por el 38.4% de los encuestados como regular.
- 5.4. La relación entre las dimensiones de comunicación, (0.614); confianza (0.672); y la variable del desempeño laboral es positiva y directa; pilares que fortalecen el desempeño laboral en la institución; sin embargo, las dimensiones de participación y motivación necesitan mayor atención de parte de los funcionarios de la institución.
- 5.5. La relación entre las dimensiones de capacidad referida al puesto, (0.811) la responsabilidad en el desempeño de sus funciones (0:332) y las Relaciones interpersonales (0.814) se relacionan de manera directa con la variable de clima organizacional; pero la emocionalidad tiene una relación positiva con la variable, sin embargo, no es significativa.

VI. RECOMENDACIONES.

- 6.1.** Los directivos y funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjui deben incorporar en sus planes de capacitación el fortalecimiento del clima laboral teniendo en cuenta la relación directa que existe entre las variables de estudio garantizando así el óptimo desempeño de sus colaboradores y por consecuencia la satisfacción interna y externa con el servicio que brindan.
- 6.2.** Se recomienda a los directivos y funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjui, realizar diagnósticos periódicos a fin poder aplicar medidas de mejora continua en la institución respecto al clima organizacional que experimentan los trabajadores.
- 6.3.** Los directivos y funcionarios de institución de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjui, deben tomar en cuenta los puntos débiles del personal que afectan su desempeño laboral aplicando medidas correctivas para lograr los objetivos esperados por la institución; se sugiere fomentar reuniones permanentes, para intercambiar experiencias entre trabajadores, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación.
- 6.4.** Los directivos y funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres – Juanjui, deben fortalecer las dimensiones de: capacidad referida al puesto, la responsabilidad en el desempeño de sus funciones y las relaciones interpersonales a fin de promover y consolidar un clima organizacional armonioso y propicio en la institución.

VII. REFERENCIAS

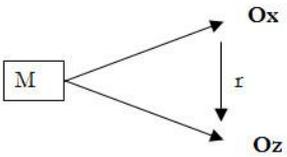
- Amorós, E. (2002). *Comportamiento Organizacional: En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Chiclayo-Perú: Escuela de Economía de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Campbell, J. P., Bownas, D. A., Peterson, N. G. & Dunnette, M.D. (1974). *The Measurement of Organizational effectiveness a review of relevant research and Opinion*. San Diego, CA: Navy Personnel Research and Development Center.
- Campos, C. L. (2013). *Modelo de Asociación entre factores de Satisfacción y Desempeño Laboral en docentes universitarios (Tesis)*. México: Universidad de Montemorelos.
- Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela. Recuperado de www.iresie/Clima_organizacional.html
- Chile, Dirección Nacional de Servicio Civil (2011). *Gestión del Desempeño en Servicios Públicos*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (5ª Ed.)*. Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración (7ª Ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2009) *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones (2ª edición)*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Loreto, R. (2006). *Evaluación del Desempeño: ¿Inútil? ¿Perversa? ¿Estratégica y Auténtica?* Viña del Mar-Chile: Universidad de Viña del Mar.
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden (2ª Ed.)*. Madrid-España: Universidad de Alcalá-MEC.
- Méndez, C. (1985) *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC. Un método de Análisis para su intervención*. Colombia: Centro Editorial del Rosario.

- Mino, E. (2014) Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los Trabajadores del restaurante de parrillas marakos 490. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque - Perú.
- Nieves E. (2000). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín (Tesis de Maestría) Aragua. UPEL*
- Niño, L. (2006). *Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Vice-Presidencia de Administración y Finanzas en la empresa Tropicalum, C.A ubicada en La Victoria Estado Aragua (Tesis de pre grado). Venezuela: Colegio Universitario de los Teques "Cecilio Acosta".*
- Núñez, R. F. (2006). *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006. (Tesis de Maestría en Educación no publicada). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.*
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.*
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A.*
- Rodríguez, D. (2004). *Diagnóstico Organizacional (6ª Ed.). Chile: Universidad Católica de Chile.*
- Rodríguez, J.M. & Bonilla, R. (2008). *La Motivación en el Mundo del Trabajo. Perú: Editorial San Marcos.*
- Saccca, J. (2010). *Relación entre Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres (Tesis de maestría) Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe>.*

- Uría, D. (2011). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los Trabajadores de Andelas CIA. LTDA de la ciudad de Ambato. (Tesis de pre grado). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu>
- Valdés, H. (2004). La Evaluación del Desempeño Docente: Un pilar de la Evaluación del Sistema de calidad de la educación en Cuba. Cuba: Dirección del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas de la República de Cuba.
- Varona, J.A. (2002). *Propuesta de una nueva gestión municipal*. España: Junta de Andalucía.
- Villamil, O. N. & Sánchez, W. J. (2012). *Influencia del Clima Organizacional sobre la Satisfacción Laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma (Tesis de Maestría)*. Honduras: UNITEC. Recuperado de <http://www.unitec.edu>.
- Werther, W. & Davis, K. (1991). Administración de Personal y Recursos Humanos (3ª Ed.). Naucalpan de Juárez-México: McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.</p>	<p>H₁: Existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres– Juanjui. 2015.</p> <p>H₀: No existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. 2015.</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: de la Investigación correlacional</p>  <p>Dónde: M = Colaboradores de la Unidad educativa de gestión local. Ox = Clima organizacional</p> <p>Oz = Desempeño laboral r = Relación de las variables.</p> <p>Esta investigación, está interesada en conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016.</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>1.- ¿Qué caracteriza al clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015?</p> <p>2.- ¿Cuál es nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015?</p> <p>3.- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015?</p> <p>4.- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la variable desempeño laboral y la variable clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres –</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>1.- Determinar el nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.</p> <p>2.- Conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.</p> <p>3.- Relacionar cada una de las dimensiones del clima organizacional y la variable del desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.</p> <p>4.- Relacionar cada una de las dimensiones del desempeño laboral con la variable del clima</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>1.- El nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015, es regular.</p> <p>2.- El nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015 es medio.</p> <p>3.- La relación entre las dimensiones del clima laboral y la variable del desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015, es directa y positiva.</p> <p>4.- La relación entre las dimensiones del desempeño laboral y la variable clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015, es directa y positiva.</p>	<p>Población y muestra:</p> <p>Población: La muestra está conformada por 73 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016</p> <p>Muestra: La muestra está conformada por 73 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016</p> <p>Técnicas e Instrumentos:</p> <p>Observación.- Encuestas.- Entrevistas</p> <p>Técnicas de procesamientos de datos:</p> <p>SPSS Statistics v20</p> <p>VARIABLES</p> <p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>Comunicación</p>

<p>Juanjui. Año 2015?</p>	<p>organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.</p>		<p>Motivación Confianza Participación</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Capacidades referidas al puesto. Emocionalidad Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Relaciones interpersonales</p>
---------------------------	---	--	---

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) servidor (a) público (a):

Agradecemos su colaboración por su aporte con la investigación de título: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL)-Juanjui. Año 2015.” Desarrollando este cuestionario de clima organizacional.

Sexo F () M ()

Edad.....

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

1.- Lea cuidadosa y de manera clara los enunciados de las preguntas.

2.- No deje preguntas sin contestar.

3.- Marque con una X en solo uno de los cuadros de la pregunta.

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto.

DIMENSIÓN	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
COMUNICACIÓN					
1.-¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la entidad donde labora?					
2.-¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información de la organización?					
3.-¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre sus compañeros de trabajo?					
4.-¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la entidad?					
5.-¿Cómo inciden los espacios y los horarios de la institución en la comunicación?					
6.-¿Considera usted que en la entidad se oculta información?					
MOTIVACIÓN					
7.-¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la entidad?					
8.-¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la entidad?					
9.-¿Cómo le parece que perciben sus compañeros de trabajo su prestigio profesional o técnico, cómo cree que se valora?					
10.-¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la entidad?					
11.-¿En qué grado le parece que sus colegas de trabajo se sienten motivados?					
12.-¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su institución?					
13.-¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en su entidad?					
CONFIANZA					
14.-¿Cómo calificaría el grado de confianza que vive en su entidad?					
15.-¿Cómo calificaría el grado de sinceridad que vive en su entidad?					
16.-¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?					
17.-¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre					

los compañeros de trabajo?					
18.-¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la entidad?					
PARTICIPACIÓN					
19.-¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución por parte de sus compañeros de trabajo?					
20.-¿Existe la tendencia de sus compañeros de trabajo para formar parte de diversos grupos?					
21.-¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución?					
22.-¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución?					
23.-¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución?					
24.-¿Cómo considera la formación de sus compañeros de trabajo para trabajar en equipo?					
25.-¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones en su institución?					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL.

Estimado (a) servidor (a) público (a):

Agradecemos su colaboración por su aporte con la investigación de título: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL)-Juanjui. Año 2015." Desarrollando este cuestionario de clima organizacional.

Sexo F () M ()

Edad.....

Por favor, siga usted las siguientes instrucciones:

- 1.- Lea cuidadosa y de manera clara los enunciados de las preguntas.
- 2.- No deje preguntas sin contestar.
- 3.- Marque con una X en solo uno de los cuadros de la pregunta.

DIMENSIÓN	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
CAPACIDADES REFERIDAS AL PUESTO					
1.- Demuestra que domina las funciones de su puesto.					
2.- Comunica de manera clara sus ideas y propuestas.					
3.- Domina los softwares o aplicativos relativos a su puesto					
4.- Conoce la normatividad referida a su puesto					
5.- Presenta a tiempo la información requerida por su inmediato superior o a las entidades de nivel regional o nacional					
EMOCIONALIDAD					
6.- Todo lo aprendido lo aplica en su trabajo.					
7.- Está disponible para absolver consultas o dudas de sus compañeros de trabajo.					
8.- Promueve valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
9.- Cumple con su horario de trabajo establecido					
10.- Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución					
11.- Participa en grupos de trabajo cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional					
12.- Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación profesional y/o técnico					
13.- Su jefe inmediato superior está satisfecho con su					

desempeño					
14.- Planifica, organiza su trabajo					
RELACIONES INTERPERSONALES					
15.-Demuestra respeto por las ideas de sus compañeros de trabajo					
16.-Propicia un ambiente adecuado.					
17.-Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					
18.- Mantiene buenas relaciones humanas con sus colegas de trabajo.					

Anexo N° 03: Ficha de validación por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Rodriguez Grandez Carlos	UNSM - T	M.Sc. GESTIÓN EMPRESARIAL	Br. Bardales Pérez Víctor Andrés
TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy Buena; 5 = Excelente

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

El instrumento es coherente a la categoría de investigación, por lo que cumple para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.6

Tarapoto 22 de Julio del 2016

Firma



M.Sc. Carlos Rodriguez Grandez

DNI:

10473351

Teléfono:

965987692

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
López Rengifo Enrique	EPC. UCV.	MBA.	Br. Bardales Pérez Víctor Andrés
TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy Buena; 5 = Excelente

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGÍA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

El instrumento es coherente en sus categorías investigativas, por lo que procede su aplicación

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.6

Tarapoto 22 de Julio del 2016

Firma

M.B.A. Enrique López Rengifo

DNI: 18102482

Teléfono: 942868273

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CLIMA ORGANIZACIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
<i>RAMÍREZ GARCÍA, GUSTAVO</i>	<i>EPG. LUCU</i>	<i>DR. EN EDUCACIÓN</i>	Br. Bardales Pérez Víctor Andrés
TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy Buena; 5 = Excelente

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

EL INSTRUMENTO ES COHERENTE EN SUS CATEGORÍAS INVESTIGATIVAS, POR LO QUE PROCEDE SU APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.5

Tarapoto 21 de JUNIO del 2016

Firma *Gustavo*

Dr. Gustavo Ramírez García

DNI: 01109463

Teléfono: # 945 946 910

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DESEMPEÑO LABORAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Rodriguez Grandes Carlos.	LINSM-T	M.Sc. GESTION EMPRESARIAL	Br. Bardales Pérez Víctor Andrés
<p>TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016</p>			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy Buena; 5 = Excelente

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

El instrumento cumple la categoría invest. gativa, por lo que se recomienda aplicar.

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.6

Tarapoto 22 de Julio del 2016

Firma



M.Sc. Carlos Rodríguez Grandez

DNI: 10473351

Teléfono: 965987692

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DESEMPEÑO LABORAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
López Rengifo Enrique	EPG. UCV.	MBA.	Br. Bardales Pérez Víctor Andrés
TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy Buena; 5 = Excelente

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones				X	
METODOLOGÍA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

El instrumento es coherente en sus categorías investigativas, por lo que procede su aplicación

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.6

Tarapoto 22 de Julio del 2016

Firma

M.B.A. Enrique López Rengifo

DNI: 18102482

Teléfono: 942868273

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DESEMPEÑO LABORAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombre del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
RAMÍREZ GARCÍA, GUSTAVO	EPG - UCV TARAPOTO	DR. EN EDUCACIÓN	Br. Bardales Pérez Víctor Andrés
TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2016			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy Buena; 5 = Excelente

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
METODOLOGÍA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

EL INSTRUMENTO GUARDA COHERENCIA EN SUS CATEGORÍAS INVESTIGATIVAS PARA LO QUE PROCEDE SU APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

H. G

Tarapoto 21 de Julio del 2016

Firma Dr. Gustavo Ramírez García

Dr. Gustavo Ramírez García

DNI: 01109463

Teléfono: #945946970

Anexo N° 04: Análisis psicométrico Alpha de Cronbach

El principal aspecto analizado para cada uno de los instrumentos utilizados es la confiabilidad, calculada a través del coeficiente Alpha de Cronbach, que mide el grado de consistencia interna entre los ítems (Anastasi y Urbina, 1998).

Estadístico de fiabilidad para el instrumento: Cuestionario de Desempeño Laboral.

N°	Afirmaciones	Alpha de Cronbach	Número de Ítems
1	Demuestra que domina las funciones de su puesto.	0.87	1
2	Comunica de manera clara sus ideas y propuestas.	0.79	1
3	Domina los softwares o aplicativos relativos a su puesto	0.88	1
4	Conoce la normatividad referida a su puesto	0.87	1
5	Presenta a tiempo la información requerida por su inmediato superior o a las entidades de nivel regional o nacional	0.84	1
6	Todo lo aprendido lo aplica en su trabajo.	0.88	1
7	Está disponible para absolver consultas o dudas de sus compañeros de trabajo.	0.79	1
8	Promueve valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.	0.78	1
9	Cumple con su horario de trabajo establecido	0.75	1
10	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución	0.88	1
11	Participa en grupos de trabajo cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional	0.87	1
12	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación profesional y/o técnico	0.86	1
13	Su jefe inmediato superior está satisfecho con su desempeño	0.86	1
14	Planifica, organiza su trabajo	0.80	1
15	Demuestra respeto por las ideas de sus compañeros de trabajo	0.84	1
16	Propicia un ambiente adecuado.	0.82	1
17	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad	0.86	1
18	Mantiene buenas relaciones humanas con sus colegas de trabajo.	0.79	1

Alpha de Cronbach	Número de ítems
0.83625	18

Interpretación:

El coeficiente del instrumento con todos sus ítems es igual a 0.83625, lo cual indica un nivel alto de confiabilidad para el instrumento, lo que permite concluir que este fue válido para medir la variable Desempeño Laboral

Como se puede ver en la tabla anterior, se obtuvieron para los indicadores del Desempeño Laboral, valores de Alpha de Cronbach que oscilan entre 0,75 y 0,88; lo que significa que en general todos los ítems poseen una alta homogeneidad entre ellos, ofreciendo en promedio una **alta confiabilidad** para la variable.

Estadístico de fiabilidad para el instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional

N°	AFIRMACIÓN	Alpha de Crombach	Número de Ítems
1	Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la entidad donde labora	0.85	1
2	Cómo considera la rapidez en el traslado de la información de la organización	0.86	1
3	Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre sus compañeros de trabajo	0.79	1
4	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la entidad	0.83	1
5	Cómo inciden los espacios y los horarios de la institución en la comunicación	0.88	1
6	Considera usted que en la entidad se oculta información	0.81	1
7	Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la entidad	0.85	1
8	Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la entidad	0.78	1
9	Cómo le parece que perciben sus compañeros de trabajo su prestigio profesional o técnico, cómo cree que se valora	0.72	1
10	Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la entidad	0.85	1
11	En qué grado le parece que sus colegas de trabajo se sienten motivados	0.87	1
12	Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su institución	0.84	1
13	Cuál es el grado de relaciones interpersonales en su entidad	0.76	1
14	Cómo calificaría el grado de confianza que vive en su entidad	0.90	1
15	Cómo calificaría el grado de sinceridad que vive en su entidad	0.74	1
16	Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución	0.82	1
17	Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo	0.88	1
18	Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la entidad	0.81	1
19	Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución por parte de sus compañeros de trabajo?	0.85	1
20	Existe la tendencia de sus compañeros de trabajo para formar parte de diversos grupos	0.78	1
21	Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución	0.72	1
22	Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la institución	0.85	1
23	Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución	0.78	1
24	Cómo considera la formación de sus compañeros de trabajo para trabajar en equipo	0.72	1
25	Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones en su institución	0.85	1

Alpha de Crombach	Número de ítems
0.83123	25

Interpretación:

El coeficiente del instrumento con todos sus ítems es igual a 0.83123, lo cual indica un nivel alto de confiabilidad para el instrumento, lo que permite concluir que este fue válido para medir la variable Clima Organizacional.

Como se puede ver en la tabla anterior, se obtuvieron para los indicadores Clima Organizacional, valores de Alpha de Cronbach que oscilan entre 0,72 y 0,90; lo que significa que en general todos los ítems poseen una alta homogeneidad entre ellos, ofreciendo en promedio una **alta confiabilidad** para la variable.

Anexo N° 05: Autorización para aplicar encuestas.



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
OFICINA DE OPERACIONES - U.E 302 - EDUCACIÓN HUALLAGA CENTRAL

AUTORIZACIÓN PARA APLICAR CUESTIONARIOS.

Mediante la presente se autoriza aplicar cuestionarios, al Econ. Víctor Andrés Bardales Pérez, para el desarrollo de su trabajo de investigación de nombre: "Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local-Mariscal Cáceres-Juanjui. Año 2015".

Para lo cual se expide el presente documento al interesado para los fines que crea pertinente.

Juanjui, 03 de marzo del 2015

Atentamente:



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE OPERACIONES
OFICINA DE OPERACIONES - U.E. 302
C.P.C. Robert Pinedo Angulo
JEFE DE OPERACIONES
CPC: 9-1078

Anexo N° 06: Evidencias fotográficas

