



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional.](http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a los reutilizadores distribuir, remezclar, adaptar y construir sobre el material en cualquier medio o formato, siempre que se le dé la atribución al creador. La licencia permite el uso comercial. Si remezcla, adapta o construye sobre el material, debe licenciar el material modificado bajo términos idénticos

<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCION: GESTIÓN EMPRESARIAL



TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA PARINACOCHAS EN EL AÑO 2018”**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

LIC. ADM. ZAIDA LUZGARDA LUCANA MEZA

ASESOR

DR. JESUS CAHUA JAYO

ICA – PERÚ

2019

**UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCION: GESTIÓN EMPRESARIAL**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA PARINACOCHAS EN EL AÑO 2018”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas
y Medio Ambiente**

AUTORA

LIC. ADM. ZAIDA LUZGARDA LUCANA MEZA

ASESOR

DR. JESUS CAHUA JAYO

DEDICATORIA

A Dios a través del Señor de Luren
por estar siempre conmigo,
iluminando mi mente y fortaleciendo
mi corazón.

A mis progenitores por el aliento
permanente en la consecución de
mis objetivos.

Zaida

AGRADECIMIENTO

A los enseñantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad San Luis Gonzaga de Ica, por las enseñanzas recibidas.

Zaida

INDICE

	Pág
LINEA DE INVESTIGACION	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CONTRACARATULA	ix
INTRODUCCION	x
CAPITULO I MARCO TEORICO	11
1.1 Antecedentes	11
1.1.1 Antecedentes Internacionales	11
1.1.2 Antecedentes Nacionales	13
1.1.3 Antecedentes Locales	15
1.2 Bases Teóricas	17
1.2.1.Clima Organizacional	17
1.2.2.Desempeño laboral	19
1.2.3.Proceso de Administración	20
1.2.4.Importancia del liderazgo	22
1.2.5. Clima laboral	23
1.3. Marco Conceptual	23
CAPITULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	25
2.1. Situación Problemática	25
2.2. Formulación del Problema	27
2.2.1. Problema General	27
2.2.2. Problemas Específicos	27
2.3. Justificación e Importancia de la Investigación	27
2.3.1. Justificación	27
2.3.2. Importancia	28
2.4. Objetivos de la Investigación	29
2.4.1 Objetivo General	29
2.4.2 Objetivos Específicos	29

2.5. Hipótesis de la Investigación	30
2.5.1 Hipótesis General	30
2.5.2. Hipótesis Especificas	30
2.6. Variables de la Investigación	31
2.6.1. Identificación de Variables	31
2.6.2. Operacionalización De Variables	32
CAPITULO III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	34
3.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación	34
3.1.1 Tipo de Investigación	34
3.1.2 Nivel de Investigación	34
3.1.3 Diseño de Investigación	35
3.2. Población y Muestra	36
3.2.1 Población o Universo	36
3.2.2 Muestra	36
CAPITULO IV. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION	37
4.1. Técnicas de Recolección de Datos	37
4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	37
4.3. Técnicas de Procesamiento, Análisis e Interpretación de Resultados	39
CAPITULO V. CONTRASTACION DE HIPOTESIS	40
CAPITULO VI. PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS	60
6.1. Presentación e Interpretación de Resultados	60
6.2 Discusión de Resultados	119
CONCLUSIONES	120
RECOMENDACIONES	121
FUENTES DE INFORMACION	122
ANEXOS	127

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas, en el año 2018; para el caso se realizó una investigación de tipo aplicada, enfocado en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo institucional; el nivel de investigación fue correlacional y el diseño corresponde al grupo no experimental.

Para recolectar datos se aplicaron técnicas tales como: la observación y la encuesta; asimismo para procesar la información se aplicaron técnicas como la codificación y clasificación de datos, tabulación de datos y cuadros y representaciones estadísticas sobre el caso.

El trabajo se realizó a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, cabe resaltar que para el caso la población estuvo comprendida por 80 trabajadores.

Ejecutado el trabajo y en función a los resultados arribados el valor obtenido fue de 342.20; superando el valor crítico de tabla 133.2322; razón por la cual se rechaza la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de Investigación (H_1), donde se concluye que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

Palabras claves: Clima organizacional, desempeño laboral, gestión educativa, selección de personal, motivación del personal.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the influence of the organizational climate on the labor performance of the workers in the Parinacochas Educational Management Unit, in 2018; For the case, an applied research was carried out, focused on the search and consolidation of knowledge for its application and, therefore, for the enrichment of institutional development; the research level was correlational and the design corresponds to the non-experimental group.

To collect data, techniques such as: observation and survey were applied; Likewise, to process the information, techniques such as data coding and classification, data tabulation and tables and statistical representations on the case were applied.

The work was carried out at a confidence level of 95% and a margin of error of 5%, it should be noted that in this case the population was comprised of 80 workers.

Executing the work and based on the results obtained, the value obtained was 320.20; exceeding the critical value of table 133.2322; reason for which the Null hypothesis (Ho) is rejected and the Research Hypothesis (Hi) is accepted, where it is concluded that the organizational climate directly influences the work performance of the workers in the Parinacochas Educational Management Unit.

Keywords: Organizational climate, job performance, educational management, staff selection, staff motivation.

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCION: GESTIÓN EMPRESARIAL**

TESIS

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA PARINACOCHAS EN EL AÑO 2018”**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

Lic. Adm. ZAIDA LUZGARDA LUCANA MEZA

ASESOR

DR. JESUS CAHUA JAYO

INTRODUCCIÓN

Actualmente en las Unidades de Gestión Educativa Parinacochas se dialoga con los trabajadores fin de alcanzar altos estándares de calidad, tener capacitado al personal, para poder exigir mejores rendimientos en el puesto de trabajo, sin dejar de tener en cuenta la reciprocidad de los directivos a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas, las personas que tienen la responsabilidad de dirigir las entidades deben tomar en cuenta, el recurso humano, por ser el principal recurso en la institución y por tanto debe brindarse mejores condiciones laborales para que mejore su desempeño, no sólo considerando la parte económica, sino promoviendo incentivos que impulsen a las personas a superarse; con el presente trabajo de investigación, se encuentra la relación entre estas variables estudiadas, lo que permitirá a los directivos a cargo tomar las acciones necesarias en este sentido.

Sin duda alguna, un mejor clima organizacional ayudará e incentivará ser competentes, permitiendo a los trabajadores incrementar su responsabilidad con sus labores diarias dentro del centro laboral.

En el presente trabajo se analizaron los aspectos más relevantes de clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local de Parinacochas.

Los diversos métodos de comunicación, los diferentes estilos de liderazgo, los incentivos que se realicen a los servidores forman parte del clima organizacional de la entidad, estos serán los que impulsarán al trabajador a lograr un mejor desempeño y constituyen los factores analizados en la presente investigación.

CAPÍTULO I

MARCO TEORICO

1.1. ANTECEDENTES.

En el presente capítulo se plantean los antecedentes de investigaciones en instituciones públicas que se tomarán en cuenta para conocer los estudios, investigaciones y el diagnóstico actual del clima organizacional y el desempeño laboral, a fin de profundizar estos hallazgos con los procesos de cambio para una institución pública, en este caso para la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas:

1.1.1. Antecedentes Internacionales.

Zans, A. (2017). *“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 periodo 2016”*. Para lograr el grado de Master en Gerencia Empresarial en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Objetivo: El propósito fue: “Examinar el Clima Organizacional y su repercusión en el desempeño laboral de los servidores de la Facultad Regional de Matagalpa, UNAN- Managua en el periodo 2016” (p.13).

Metodología

En el procedimiento metodológico “se organizó el tratamiento y el tipo de investigación, definiéndose la población y determinándose la

muestra según conveniencia del autor; así como el procedimiento e instrumentos para recabar información, constituyendo de esta manera el fundamento de esta tesis” (p,4).

Conclusiones

“Los servidores de la Facultad estiman que un mejor clima organizacional incidiría de forma positiva en mejorar el desempeño laboral, y las relaciones entre las personas les hacen estar bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar”. (p, 143).

(Polanco Espinosa, 2014). **“El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes”**. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, tesis para lograr el título de Maestro en Educación.

Objetivo: Describir la situación organizacional y la satisfacción laboral en los servidores de INTAE.

Reconocer componentes que ayuden acrecentar el clima organizacional en el INTAE y fomentar la satisfacción laboral.

Metodología

El estudio es de naturaleza cuantitativa, porque usa métodos estadísticos para mostrar información previa a su explicación, organizando datos conseguidos, distribución de frecuencias,

encontrando porcentajes y elaborando gráficos que permitan ver tendencias y conductas.

Conclusiones

El Clima Laboral observado en el INTAE está favorecido por el ajuste de las personas a sus roles de educadores, administrativos que corresponden con la teoría de las expectativas y el ajuste a los estereotipos profesionales. También el clima laboral impacta por las relaciones humanas presentes dentro de la institución y favorecida por la interacción entre los individuos dentro de la organización educativa. En cuanto a la satisfacción laboral, es evidente que los docentes están insatisfechos con respuestas a los insatisfactorios laborales por encima de 20 y 30%, en tanto que los satisfactores laborales, alcanzaron expresiones de entre 1.33-5.33%.

1.1.2. Antecedentes Nacionales.

Rivas, L (2018) **“Clima Organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015”**. Investigación para optar el grado académico de Doctor en Educación, en La Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Objetivo

Examinar, aclarar y establecer la Influencia del clima organización en la satisfacción laboral y el desempeño del docente

Metodología

Investigación no experimental, transversal, descriptiva y correlacional.

Conclusiones

“Encontró significativa influencia entre el clima organizacional, satisfacción laboral y el desempeño docente”.

Solano, S (2017) “**clima organización y desempeño Laboral de los trabajadores de la gerencia territorial Huallaga Central- Juanjui, año 2017**” en la Escuela de Posgrado de Universidad Cesar Vallejo.

Objetivo

Establecer la correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia.

Metodología

Descriptiva y correlacional con finalidad de solucionar los problemas existentes

Conclusión

“Estableció un regular nivel de desempeño laboral por las actitudes del personal al no seguir las especificaciones brindadas por el jefe inmediato; estableciéndose además una actitud negativa en el desarrollo de su trabajo.

1.1.3. Antecedentes Locales.

(Cabrera Calderón, 2017), en la tesis para lograr el grado de Maestro en Educación “**Cultura Organizacional y el Desempeño Docente en el Instituto Superior Pedagógico Publico Juan XXIII - Ica**”, de la Escuela de Posgrado de la UNICA.

Objetivo

“Definir la relación entre la cultura organizacional y desempeño de los docentes en el Instituto Superior Pedagógico Publico Juan XXIII – Ica”.

Metodología

Investigación básica, por su nivel de profundidad es una investigación descriptiva, correlacional, la población estuvo conformada por los 44 docentes del Instituto estudiado.

Conclusión

“Logró determinar que existe una relación positiva de coeficiente de correlación de r igual a 0,770 entre la cultura organizacional y el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógica Juan XXIII, un buen nivel de cultura organizacional concuerda con un mejor nivel de desempeño. Asimismo, existe una relación directa entre el liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en el Instituto Superior Pedagógico Publico Juan XXIII Ica, es decir que a

un buen nivel de liderazgo en la gestión educativa le corresponde un mejor nivel de desempeño docente”.

(Hostia Chacaliaza, 2017), en la tesis para lograr el grado académico de Magister en Educación Superior **“Relación entre Liderazgo Participativo y la Calidad del Clima Organizacional en los Institutos Superiores Pedagógicos y Tecnológicos Públicos en la Provincia de Ica”**, de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica.

Objetivo

“Encontrar la relación entre el liderazgo participativo y la calidad del clima organizacional en los Institutos de Educación Superior e Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de la Provincia de Ica, en el año 2014”.

Metodología

Por su finalidad es una investigación básica, consistió en recoger datos sobre el liderazgo participativo y la calidad del clima organizacional mediante el empleo de la encuesta aplicada a los profesores sobre la variable de estudio.

Conclusión

A mayor relevancia y empoderamiento de los colaboradores sobre la existencia entre el liderazgo participativo y calidad del clima organizacional en los diferentes institutos, se tendrá mayor

identificación institucional de los colaboradores en participar en las distintas actividades programadas por los Institutos.

1.2. BASES TEÓRICAS.

1.2.1. Clima Organizacional.

R J Tuban define el clima organizacional como:

” Un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.), desde la perspectiva el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisión), por lo tanto, evaluando el clima organizacional se mide la manera como se percibida la organización” (Tuban, 2006).

(Chiavenato, 2000), indica que:

“El ser humano no vive, sino en continua interacción con sus semejantes, por tanto, es eminentemente social, para que pueda tener interacción unos con los otros deben existir la cooperación colectiva y conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que en el esfuerzo individual no podrían alcanzar, de la que depende la actitud y aptitud de las personas que interactúan”.

“El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación

y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (Sandoval, 2004).

“Un conjunto de características del lugar de trabajo percibidas por los individuos que trabajan en ese lugar y que sirve como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (Hodgetts & Altman, 1998).

Darío Rodríguez dice que el Clima Organizacional nos lleva a una serie de indicadores de la organización. Se trata de una idea conceptual con varias dimensiones, sostiene también que el clima de una organización viene a ser como la personalidad de la organización misma, porque, así como en cada persona su característica personal constituye su personalidad, de la misma manera indicamos que el clima de una organización se constituye a partir de las características de ésta.

El Clima Organizacional se encuentra dirigido a entender las variables ambientales interiores que influyen en el comportamiento de los individuos de la entidad en estudio, su aproximación a estas variables se da por las sensaciones que los individuos perciben de ellas.

Podemos tener en consideración:

- Variables del ambiente físico, entre las que podemos mencionar o encontramos al espacio físico mismo, niveles de ruido, sensación de calor, grado de contaminación, estado de las instalaciones, calidad de maquinarias, etc.

- Variables estructurales, podemos mencionar el tamaño de la organización, organigrama estructural, los diferentes estilos para dirigir la misma organización, etc.
- Variables del ambiente social, como la relación entre trabajadores o compañerismo entre los trabajadores, nivel o grado de conflicto entre personas o entre departamentos de la organización, comunicaciones, etc.
- Variables personales, tales como capacidad, competencia, disposición, ánimo, motivaciones, expectativas, etc.
- Variables innatas de la práctica diaria de la organización, tales como producción, rendimiento, faltas al centro de trabajo, cambio de puesto de trabajo, satisfacción, stress laboral, etc.

1.2.2. Desempeño Laboral.

El desempeño laboral nos permite establecer compensaciones al personal, mejorando los resultados obtenidos, mejora la toma de decisiones respecto a los ascensos del personal o disponer rotación de personal, permitiendo identificar la necesidad de capacitación, encontrar deficiencias en los requisitos para acceder al puesto de trabajo ayudando a verificarla existencia de problemas personales que influyan directamente en el desempeño del puesto de trabajo.

Objetivos de Desempeño Laboral. La evaluación del desempeño no puede limitarse a una evaluación superficial y solo desde el punto de vista del jefe inmediato respecto del comportamiento del personal a su

cargo en sus funciones; es indispensable localizar las causas que provocan dicho comportamiento determinando acciones de acuerdo común con el personal sometido a evaluación. Si se debe variar el desempeño, el trabajador sometido a evaluación, no debe limitarse a tomar conocimiento de los cambios propuestos, sino que debe interiorizar por qué debe realizarse y sobre todo como debe ejecutarse dicho cambio.

Valoración del Desempeño por Competencias

Para mejorar el desempeño del personal es indispensable considerar que el recurso más importante en la entidad es el empleado, porque en su desempeño descansa la imagen y futuro de la misma organización. Por opinión de expertos en la materia en los nuevos gerentes recae hacer que todo lo que se indique se quede solo en teoría e iniciar aplicando nuevos patrones para mejorar eficientemente el recurso humano, y de la mano obtener prosperidad económica.

No será fácil establecer nuevos modelos de gestión a los que estamos acostumbrados. Para obtener soluciones efectivas y rápidas, es importante esforzarse en poner en práctica la teoría.

1.2.3. Proceso de Administración.

(Dessler & Varela Juarez, 2017, pág. 4) Indica:

“La mayoría de los expertos coincide en que hay cinco funciones básicas que todos los gerentes desempeñan: Planeación,

Organización, Dotación de Personal, Dirección y Control. En conjunto, esas funciones representan el proceso de administración”.

Planeación. Proponerse metas, cumpliendo las normas vigentes, estableciendo procedimientos y planes.

Organización. Designar tareas específicas a cada trabajador, determinar cuadrillas de trabajo o grupos de trabajo por departamentos, delegar responsabilidades (funciones) en los servidores, determinar organigrama de funciones y coordinar el producto esperado.

Reclutamiento o dotación de Personal. Determinar las características necesarias del personal a contratar, seleccionar adecuadamente, establecer un programa de capacitación; determinar una evaluación de personal permanente, tener una buena remuneración.

Dirección. Gestionar permanentemente las labores que se ejecutan, controlar permanentemente que se cumplan las funciones encomendadas, con un buen estado de ánimo y motivando permanentemente.

Control. La función principal del control es medir los resultados obtenidos y compararlos con los resultados planificados para buscar la mejora continua. Por tanto, este se considera un trabajo de seguimiento, centrado en corregir las desviaciones que puedan ocasionar las metas planteadas. Luego, compara las soluciones

planeadas y logradas con las acciones correctivas tomadas para mantener el sistema en el objetivo.

1.2.4. Importancia del Liderazgo.

Según (Jimenez, 2013), indica:

“El desarrollo del liderazgo, el salario como un incentivo, capacitación y el desarrollo son aspectos fundamentales de la gestión de personal de las empresas, según los altos funcionarios entrevistados. Los encargados de dirigir las empresas vienen tomando conciencia de la escasa confianza entre los funcionarios y servidores, esto debe disminuir para logra una mejor productividad”.

Según (Guarin Sallan & Mercader Juan, 2018, pág. 169), indica:

“Este concepto tan demandado y perseguido en las organizaciones sociales de la actualidad se debe concebir como un proceso de estimulación hacia las personas que componen un grupo de trabajo, de tal forma que incida en el rendimiento laboral de manera positiva. Es muy importante que haya alguien que motive, muestre el camino y conduzca al colectivo a desempeñar sus funciones y tareas”

El liderazgo es un aspecto fundamental para obtener un alto rendimiento y eficacia en las personas que conforman una organización (Gil, Alcover, Rico y Sanchez-Manzananares,2011).

1.2.5. Clima Laboral.

Según (Gan & Trigrine, 2012), indica:

“El clima laboral, significado con gran costumbre en las investigaciones que se realizan tomando como variable el recurso humano en las empresas y organizaciones. Por motivos incuestionables, el clima laboral es fundamental en el desarrollo de las empresas, condicionado por normas internas, condiciones ergonómicas, equipo utilizado sin dejar de lado las actitudes de los servidores que forman parte de la masa trabajadora, los métodos de dirección de las diferentes jefaturas, jornales y remuneraciones sin olvidar la identificación de los servidores por la labor encomendada”.

1.3. MARCO CONCEPTUAL.

✓ Clima Organizacional.

(Tuban, 2006), define el clima organizacional como: “Un fenómeno que interviene entre los factores de la práctica organizacional y las preferencias sobre la misma”.

✓ Desempeño Laboral.

Proceso técnico realizada por los jefes inmediatos, a través del cual se estima al grupo de actitudes, productividad y actuación laboral de los servidores al ejecutar sus funciones.

✓ **Administración de Personal.**

Se encuentra representada por la planeación, organización, dotación de personal, dirección y control y que es ejercida por los directores.

✓ **Liderazgo.**

Aspecto principal para obtener mejores rendimientos en los servidores de una organización.

✓ **Gestión Educativa.**

Se refiere al proceso de enriquecimiento de los proyectos educativos en la institución de acuerdo con las necesidades educativas de la institución, promoviendo la autonomía de la institución y enriqueciendo el proceso docente en el marco de la política pública.

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

La Unidad de Gestión Educativa Parinacochas presenta complicaciones para alcanzar objetivos y metas propuestas, como es el caso de falta de productividad, lo que pasa por una organización del trabajo inadecuado, selección de personal con falencias y escasa motivación, poca predisposición a los cambios propuestos, comportamiento no deseables, insatisfacción por la calificación de los trabajadores con resultados de falta de competencia laboral, todo esto seguramente por una inadecuada asignación de funciones sin considerar criterios técnicos.

Se viene detectando una deficiente relación entre las emociones de los miembros del grupo y lo que necesita la unidad de gestión educativa, dado que la formación académica se considera más importante adquirir conocimientos sin considerar adecuadamente la aplicación en los trabajos.

Para el contrato de los trabajadores se considera solo la función que nace del mercado laboral, sin considerar adecuadamente a la persona, con todas sus aptitudes, objetivos, valores y otra dimensión del individuo.

La competencia para el trabajo debe ser medido antes o concurrentemente al proceso laboral y no dejarlo para el final.

Al inicio de los trabajos no se tiene en consideración sus conocimientos, experiencias, dificultades obtenidas en labores anteriores y expectativas en

el centro de labores, como factores que influyen directamente en el aprendizaje rápido del trabajador.

No se da la debida importancia a las capacitaciones dirigidas a mejorar sus competencias, así como también cuando se definen contenidos sin analizar problemas existentes.

La institución estudiada identifica escasamente y no se tiene en consideración los problemas actuales y oportunidades para lograr un mejor ambiente y clima organizacional.

✓ **Delimitación temporal.**

El tiempo que abarcó el estudio fue el año 2018.

✓ **Delimitación espacial.**

El trabajo se ejecutó dentro del contexto de funcionamiento de la Unidad de Gestión Educativa de la Provincia de Parinacochas – Ayacucho.

✓ **Delimitación social.**

Se tomó la totalidad de personal que trabaja en la Institución. La realización de esta investigación se realizar en el periodo del 2018.

✓ **Delimitación conceptual.**

La presente investigación se dirige a estudiar el clima organizacional y desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local Parinacochas este estudio está sustentado por los argumentos teóricos de clima organizacional y desempeño laboral.

2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

2.2.1. Problema General.

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas?

2.2.2. Problemas Específicos.

PE1. ¿De qué manera la dimensión personal (motivación, identidad y autonomía) influye en el desempeño laboral de los servidores?

PE2. ¿De qué manera la dimensión grupal (trabajo en equipo, respeto, percepción) de los servidores influye en su desempeño laboral?

PE3. ¿De qué manera la dimensión organizacional extrínseca (visión, estructura, comunicación, condiciones de trabajo) influye en el desempeño laboral de los servidores?

PE4. ¿De qué manera la dimensión organizacional intrínseca (reconocimientos, sueldo, capacitación, promoción laboral) influye en el desempeño laboral de los servidores?

2.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

2.3.1. Justificación

Esta investigación se ejecutó para determinar la relación del Clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Parinacochas, la misma que provee de servicios educativos a la población del lugar, con los resultados encontrados sin duda se contribuye al mejoramiento de su clima organizacional y como consecuencia de esto se obtendrá un mejor desempeño laboral, dado que la entidad en estudio es una institución pública de servicio social, por lo que sus servidores juegan un papel importantísimo para brindar el servicio educativo con eficacia y calidad que la población beneficiada requiere.

En esa dirección esta tesis de grado se justifica porque se logra nuevos conocimientos y explicaciones sobre el clima organizacional, los que no eran considerados, con sus componentes, y factores constituyentes.

Con esta investigación se pretende servir como base para que se continúen con futuros trabajos de investigación sobre el tema.

La justificación práctica se logra al plantear pautas que permitan mejorar el desempeño laboral, con la finalidad de mejorar los procesos internos.

2.3.2. Importancia.

Viene dado por su finalidad, lo que permitirá articular el diagnóstico con la gestión de la unidad del talento humano, por ser esta unidad la que elabora, adopta y ejecuta políticas, planes y programas para la administración, capacitación y desarrollo del talento humano acorde con la organización.

2.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.4.1. Objetivo General.

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

2.4.2. Objetivos Específicos.

OE₁ Determinar la influencia de la dimensión personal (motivación, identidad y autonomía) en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

OE₂ Hallar la influencia de la dimensión grupal (trabajo en equipo, respeto, percepción) en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

OE₃ Determinar la influencia de la dimensión organizacional extrínseco (visión, estructura, comunicación, condiciones de trabajo) en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

OE₄ Determinar la influencia de la dimensión organizacional intrínseco (reconocimientos, sueldo, capacitación, promoción laboral) en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

2.5. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.5.1. Hipótesis General (HG)

El clima organizacional influye directamente en el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

2.5.2. Hipótesis Especifica (HE)

HE1 La dimensión personal (motivación, identidad y, autonomía) influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

HE2 La dimensión grupal (trabajo en equipo, respeto, percepción) influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

HE3 La dimensión organizacional extrínseco (visión, estructura, comunicación, condiciones de trabajo) influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

HE4 Dimensión organizacional intrínseco (reconocimientos, sueldo, capacitación, promoción laboral) influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

2.6. VARIABLES ESTUDIADAS EN LA PRESENTE INVESTIGACIÓN

2.6.1. Identificación de variables

2.6.1.1. Variable autónoma

Clima Organizacional

2.6.1.2. Variable subordinada

Desempeño laboral.

2.6.2. Operacionalización de Variables

Cuadro N° 01.

VARIABLES DE ESTUDIO	DESCRIPCION CONCEPTUAL	DESCRIPCION OPERACIONAL	ESCALA	INDICATIVOS Y DIMENSIONES	INSTRUMENTO	FUENTE
Clima Organizacional	Componente con varias dimensiones, puede descomponerse en tipos de liderazgo, motivación, sin dejar de lado la importancia de la comunicación.	Ambiente percibido por el trabajador en su centro de labores.	Ordinal	<p>1.1 DIMENSION PERSONAL Motivación. Identidad. Autonomía.</p> <p>1.2. DIMENSION GRUPAL Trabajo en Equipo. Respeto. Percepción de la Organización.</p> <p>1.3. DIMENSION ORGANIZACIONAL EXTRINSECO Visión. Estructura Organizacional. Comunicación. Condiciones de Trabajo.</p> <p>1.4. DIMENSION ORGANIZACIONAL INTRINSECO Reconocimientos. Sueldos y salarios. Capacitación. Promoción laboral.</p>	Encuesta	Cuestionario

<p>Desempeño laboral</p>	<p>Proceder de los servidores para lograr los objetivos de la entidad, los que deben ser gestionados y mejorados.</p>	<p>Comportamiento del trabajador durante el desarrollo de sus labores.</p>	<p>Ordinal</p>	<p>2.1. DIMENSION RESULTADOS Trabajo oportuno Cumplimiento de tareas .</p> <p>2.2. CALIDAD Fallas al desempeñar el trabajo Recursos racionalmente utilizados Supervisión</p> <p>2.3. RELACIONES INTERPERSONALES Cortesía Orientación a los usuarios Conflictos.</p> <p>2.4. INICIATIVA Permisible al cambio Anticipación a las dificultades. Resolución de problemas.</p> <p>2.5. TRABAJO EN EQUIPO Aptitud para integración. Identificación de los objetivos. Colaboración para el logro de objetivos.</p>	<p>Encuesta.</p>	<p>Cuestionario</p>
---------------------------------	---	--	----------------	--	------------------	---------------------

Fuente: Adaptado de: (Hernández Vela & Ponce Trelles).
(Montoya Meza, 2016)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION.

3.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de Investigación.

El tipo de investigación es aplicada dado que se utilizaron modelos teóricos ya existentes, de características descriptivas y correlacionales, es cuantitativa por el tratamiento de los datos pertinentes

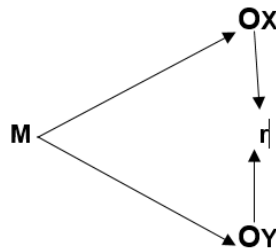
Esta tesis pretende conocer más la relación de clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de esta unidad de gestión. Con el propósito de diagnosticar la situación y proponer las recomendaciones, que contribuyan al desarrollo y competitividad en la Unidades de Gestión Educativa.

3.1.2. Nivel de Estudio.

Correlacional cuyo propósito fue medir el grado de relación entre las variables que se estudiaron. Encontrando la relación entre la variable independiente (clima organizacional) y la dependiente (desempeño laboral).

3.1.3. Diseño de investigación.

El diseño de investigación es una estructura esquematizada que utilizó el investigador para controlar variables. El investigador seleccionó con la finalidad de visualizar la relación entre las variables y es seleccionado de acuerdo con la naturaleza de la investigación; en el caso de la presente investigación es el diseño no experimental que se representa por el siguiente gráfico:



Los elementos del diseño presentado son respectivamente

M: Muestra conformado de 80 trabajadores

Ox: Observación del comportamiento de la variable clima organizacional

Oy: Observación del comportamiento de la variable **desempeño** laboral

r: Coeficiente de correlación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población o Universo. La población objeto de estudio estuvo comprendida por 80 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de Parinacochas.

Marco Muestral (de donde se realizaron la selección): Conformado por la totalidad de la población que fueron encuestados.

3.2.2. Muestra para la Encuesta de Población:

Debido a que el universo en estudio es reducido y tiene la accesibilidad para la investigación, la muestra es la totalidad de los trabajadores (80).

CAPÍTULO IV

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

4.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.1.1. Observación. Verificación de los procedimientos administrativos del sector.

4.1.2. Encuestas. Se aplicaron cuestionarios las que fueron absueltas por los directivos y servidores de la entidad.

4.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.2.1. Ficha de encuestas. Permitió obtener la información de los trabajadores y directivos de acuerdo a la exigencia de la investigación.

4.2.2. Fotografías. Se tomaron fotografías de la infraestructura de la unidad en estudio, así como de la aplicación de la encuesta, algunas de ellas se adjuntan en el anexo.

Para la presente investigación de utilizo la encuesta y la evaluación de desempeño adjunto en el anexo.

Es deseable que cuando realizamos una medición, esta sea confiable y válida.

“El diseño de un cuestionario comprende prioritariamente dos aspectos técnicos, las preguntas y la determinación formal necesaria, los tipos de preguntas pueden comprender respuestas cerradas, abiertas o semi abiertas, para nuestro caso tendremos en consideración las preguntas cerradas con excepción de la edad. Por considerar más eficaz cuando se conoce la respuesta alternativa, limitadas en número y claramente definidas, teniéndose cuidado que las respuestas sean excluyentes”. (Hueso Gonzales & Cascant i Sempere, 2012).

Los instrumentos de investigación utilizados fueron objeto de validación a través del juicio de expertos, realizándose una prueba piloto, la que fue sometida a confiabilidad con el estadístico alfa de Cronbach, obtenido con el programa estadístico SPSS 24.

Para interpretar los coeficientes podemos decir que no hay una regla específica que nos pueda indicar “a partir de qué valor el instrumento no cuenta con fiabilidad”, por lo que se calcula el valor, se indica y se somete a verificación de otros investigadores, indicando el método utilizado (Chen y Krauss, 2003; McKlevie 2003; Lauriola, 2003 y Carmines y Zeller, 1991); hay autores indican que el coeficiente hallado debe estar en 0.70 y 0.90 (Tavakol y Dennick, 2001; DeVellis, 2003; Streiner, 2003, Nunnally y Bertein, 1994; Peterson, 1994),

(Lauriola, 2003) indica que el valor debe estar arriba de 0.80 (Hernandez Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

4.3. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Para procesamiento, se analizaron e interpretaron los datos obtenidos aplicando el cuestionario. Para la presente investigación se aplicó el instrumento previamente elaborado y validado haciéndose uso de la media aritmética de las variables cuantitativas dado que de esta manera se describe eficiente a un grupo en su totalidad.

Se procedió de la siguiente manera:

4.3.1. Codificación y Clasificación de Datos. Con lo que se ordenó y agrupo los datos obtenidos.

4.3.2. Tabulación de Datos. Los resultados se procesaron con ayuda del software estadístico SPSS 24 (se pudo realizar también con el software libre PSPP o con el Minitab o el Stata); sin embargo, se prefirió utilizar el programa estadístico SPSS por la facilidad de uso.

4.3.3. Cuadros y Representaciones Estadísticas. Los datos obtenidos de los instrumentos de investigación, fueron representados a través de gráficos para su fácil comprensión.

HALLANDO EL VALOR CRITICO				
COLUMNAS	5		Columnas - 1	4
FILA	28		Filas - 1	27
			GRADO DE LIBERTAD	108
			VALOR CRITICO	133.2322

CUADRO N° 05

Fuente: Elaboración del tesista

a) Formulación de Hipótesis

- H₀: (Hipótesis Nula)

No es significativo que el clima organizacional se relacione directamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

- H₁: (Hipótesis Alternativa)

Si es significativo que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

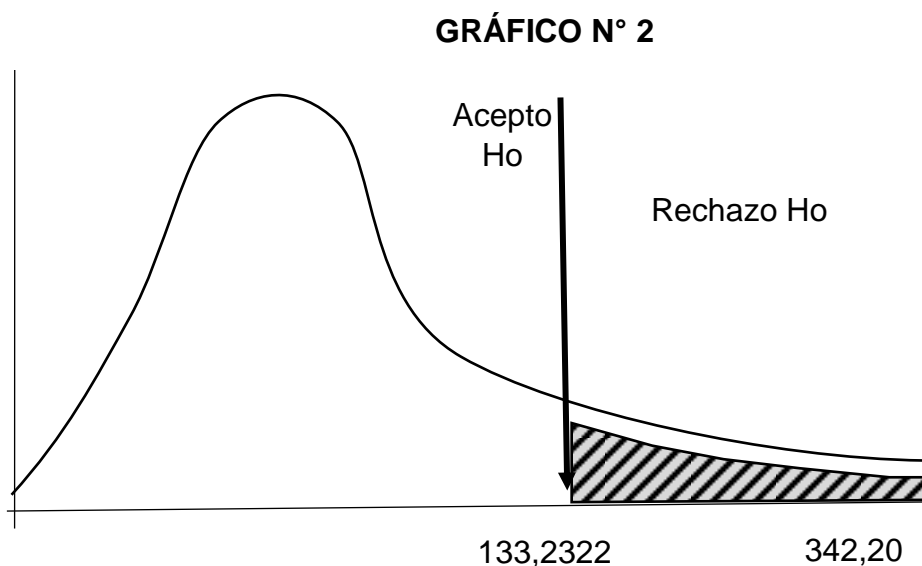
b) Elección de la Prueba Estadística

En este estudio, por ser de nivel correlacional, se busca relacionar las dos variables, a través de la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson.

Frecuencias Observadas: **“Numero de objetos o individuos en la muestra que caen dentro de las diversas categorías de la variable de interés”** (Ecos Quintanilla, Estadística, 2012, pág. 394), para nuestro caso la Muestra fue de 80 personas.

Frecuencias esperadas: **“Numero de elementos o personas que integra la muestra las mismas que se encuentran dentro de las categorías de la variable de estudio”**. (Ecos Quintanilla, Estadística, 2012, pág. 394).

c) Gráfico



Fuente: Elaboración del tesista

d) Discusión

De tabla clima organizacional – desempeño laboral:

Grado de libertad (gl) = (N° de Columnas – 1) (N° de filas – 1)

Grado de libertad = (5 - 1) (28 - 1)

Grado de libertad = 108

Adoptamos un nivel de confianza de $\alpha = 0,05$

De cuadro 12 del anexo, hallamos el valor límite de Chi Cuadrado X^2 (0,05, 108) = 133.2322 (valor que requerimos igualar o superar)

Como el chi cuadrado hallado $X^2 = 342.20$ (valor grande de este estadístico, indica falta de concordancia entre lo observado y lo esperado), es mayor que el valor critico de 133,2322; cae en la zona de rechazo de H_0 .

e) Conclusión

Al rechazarse la hipótesis nula tendremos que El clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

CUADRO N° 07

HALLANDO EL VALOR CRITICO			
COLUMNAS	5	Columnas - 1	4
FILA	17	Filas - 1	16
GRADO DE LIBERTAD			64
VALOR CRITICO			83.6617

Fuente: Elaboración del tesista

a) Formulación de Hipótesis

- **H₀: (Hipótesis Nula)**

No es significativo que la dimensión personal se relacione directamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

- **H₁: (Hipótesis Alternativa)**

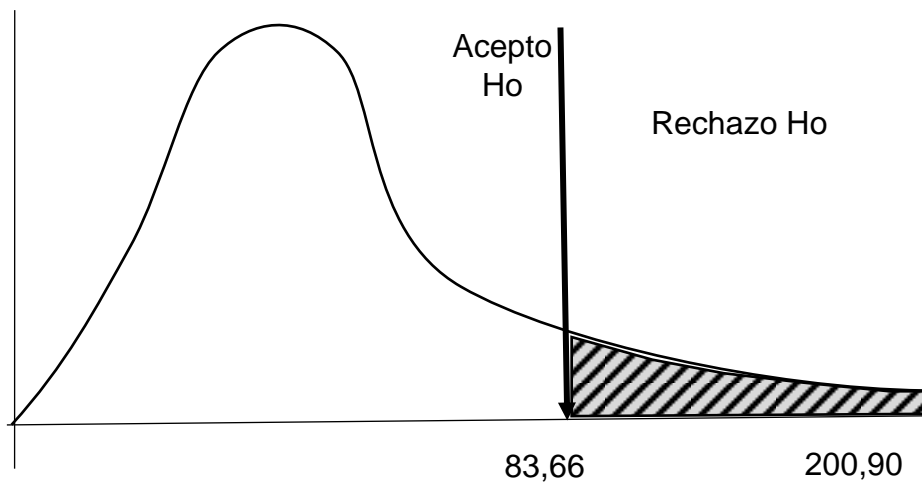
Si es significativo que la dimensión personal influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

b) Elección de la Prueba Estadística

En el presente estudio, por ser de nivel correlacional, se busca encontrar la relación entre las dos variables de estudio, aplicado la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson.

c) Gráfico

GRÁFICO N° 03



Fuente: Elaboración del Tesista.

d) Discusión

De tabla clima organizacional – desempeño laboral:

Grado de libertad (gl) = (N° de Columnas – 1) (N° de filas – 1)

Grado de libertad = (5 - 1) (17 - 1)

Grado de libertad = 64

Adoptamos un nivel de confianza de $\alpha = 0,05$

De cuadro 12 del anexo, hallamos el valor límite de Chi Cuadrado X^2 (0,05, 64) = 83.66 (valor que requerimos igualar o superar)

Como el chi cuadrado hallado $X^2 = 200.90$ (valor grande de este estadístico, indica falta de concordancia entre lo observado y lo esperado), es mayor que el valor crítico de 83.66; cae en el sector que se rechaza H_0

e) Conclusión

Al rechazarse la hipótesis nula tendremos que la dimensión personal (motivación, identidad con la unidad de gestión educativa, autonomía en las labores) influye directamente en la práctica laboral de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

5.3. La dimensión grupal (trabajo en equipo, respeto, percepción) influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

CUADRO N° 08

DIMENSION GRUPAL- DESEMPEÑO LABORAL

		OPCIONES DE RESPUESTAS																
		1			2			3			4			5				
		(Pesimo)			(Malo)			(Regular)			(Bueno)			(Excelente)				
		f _o	f _e	X ₂	f _o	f _e	X ₂	f _o	f _e	X ₂	f _o	f _e	X ₂	f _o	f _e	X ₂		
6.	El traba	0	0	0	0	11.59	11.59	51	43.53	1.282	24	21.94	0.193	5	2.941	1.441	80	
7.	El respe	0	0	0	2	11.59	7.933	51	43.53	1.282	20	21.94	0.172	7	2.941	5.601	80	
8.	La perc	0	0	0	6	11.59	2.695	49	43.53	0.688	20	21.94	0.172	5	2.941	1.441	80	
17.	El Traba	0	0	0	6	11.59	2.695	30	43.53	4.205	44	21.94	22.18	0	2.941	2.941	80	
18.	Cumpla	0	0	0	9	11.59	0.578	53	43.53	2.06	18	21.94	0.708	0	2.941	2.941	80	
19.	Comete	0	0	0	17	11.59	2.527	47	43.53	0.277	16	21.94	1.609	0	2.941	2.941	80	
20.	Usa ra	0	0	0	14	11.59	0.502	32	43.53	3.054	34	21.94	6.628	0	2.941	2.941	80	
21.	Requie	0	0	0	20	11.59	6.106	38	43.53	0.702	22	21.94	2E-04	0	2.941	2.941	80	
22.	Es con	0	0	0	11	11.59	0.03	42	43.53	0.054	27	21.94	1.166	0	2.941	2.941	80	
23.	Orienta	0	0	0	8	11.59	1.111	42	43.53	0.054	25	21.94	0.426	5	2.941	1.441	80	
24.	Resuel	0	0	0	14	11.59	0.502	44	43.53	0.005	22	21.94	2E-04	0	2.941	2.941	80	
25.	Es ase	0	0	0	5	11.59	3.746	44	43.53	0.005	21	21.94	0.04	10	2.941	16.94	80	
26.	Se antic	0	0	0	26	11.59	17.92	35	43.53	1.671	14	21.94	2.874	5	2.941	1.441	80	
27.	Resuel	0	0	0	20	11.59	6.106	55	43.53	3.023	0	21.94	21.94	5	2.941	1.441	80	
28.	Tiene t	0	0	0	6	11.59	2.695	47	43.53	0.277	24	21.94	0.193	3	2.941	0.001	80	
29.	Se ide	0	0	0	18	11.59	3.548	41	43.53	0.147	21	21.94	0.04	0	2.941	2.941	80	
30.	Colabo	0	0	0	15	11.59	1.004	39	43.53	0.471	21	21.94	0.04	5	2.941	1.441	80	
		0	0	0	197	71.29	740	19.26	373	58.38	50	54.72	1360					
																	CHI CUADRADO	203.6

Fuente: Elaboración del Tesista.

CUADRO N° 09

HALLANDO EL VALOR CRITICO				
COLUMNAS	5		Columnas - 1	4
FILA	17		Filas - 1	16
			GRADO DE LIBERTAD	64
			VALOR CRITICO	114.9566

Fuente: Elaboración del tesista

a) Formulación de Hipótesis

- H₀: (Hipótesis Nula)

No es significativo que la dimensión grupal (trabajo en equipo, respeto, percepción), se relacione directamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

- H₁: (Hipótesis Alternativa)

Si es significativo que la dimensión grupal (trabajo en equipo, respeto, percepción), se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

b) Elección de la Prueba Estadística

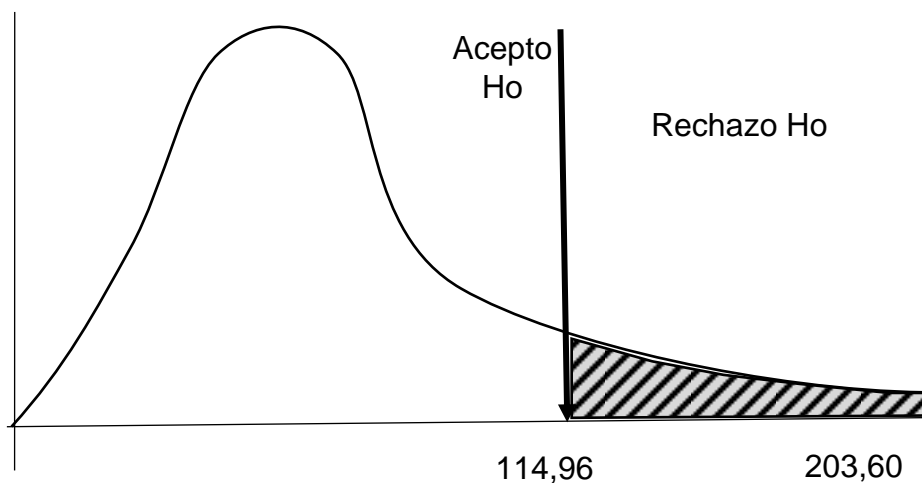
En el presente estudio, por ser de nivel correlacional, se busca encontrar la relación entre las dos variables de estudio, aplicado la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson.

Frecuencias Observadas: “Numero de objetos o individuos en la muestra que caen dentro de las diversas categorías de la variable de interés” (Ecos Quintanilla, Estadística, 2012, pág. 394), para nuestro caso la Muestra fue de 80 personas.

Frecuencias esperadas: “Numero de objetos o individuos en la muestra que se espera observar si alguna hipótesis nula respecto a la variable es verdadera” (Ecos Quintanilla, Estadística, 2012, pág. 394).

c) Gráfico

GRÁFICO N° 04



Fuente: Elaboración del Tesista.

d) Discusión

De tabla clima organizacional – desempeño laboral:

Grado de libertad (gl) = (N° de Columnas – 1) (N° de filas – 1)

Grado de libertad = (5 - 1) (17 - 1)

Grado de libertad = 64

Adoptamos un nivel de confianza de $\alpha = 0,05$

De cuadro 12 del anexo, hallamos el valor límite de Chi Cuadrado X^2 (0,05, 64) = 114.96 (valor que requerimos igualar o superar)

Como el chi cuadrado hallado $X^2 = 203.60$ (valor grande de este estadístico, indica falta de concordancia entre lo observado y lo esperado), es mayor que el valor crítico de 83.66; cae en la zona de rechazo de H_0

e) Conclusión

Al rechazarse la hipótesis nula tendremos que la dimensión grupal (trabajo en equipo, respeto, percepción) influye directamente en el ejercicio laboral de los servidores de la UGEL Parinacochas.

5.4. La dimensión organizacional extrínseca (visión, estructura, comunicación, condiciones de trabajo) influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

CUADRO N° 10

DIMENSION ORGANIZACIONAL EXTRINSECO- DESEMPEÑO LABORAL

		OPCIONES DE RESPUESTAS															
		1			2			3			4			5			
		(Pesimo)			(Malo)			(Regular)			(Bueno)			(Excelente)			
		f _o	f _e	X ₂	f _o	f _e	X ₂	f _o	f _e	X ₂	f _o	f _e	X ₂	f _o	f _e	X ₂	
9. La		0	0	0	0	11.89	11.89	55	44.33	2.566	25	21.83	0.459	0	1.944	1.944	80
10. La		0	0	0	12	11.89	0.001	45	44.33	0.01	21	21.83	0.032	2	1.944	0.002	80
11. La		0	0	0	5	11.89	3.992	58	44.33	4.213	17	21.83	1.07	0	1.944	1.944	80
12. Las		0	0	0	8	11.89	1.272	51	44.33	1.003	21	21.83	0.032	0	1.944	1.944	80
17. El Trab		0	0	0	6	11.89	2.917	30	44.33	4.634	44	21.83	22.51	0	1.944	1.944	80
18. Cump		0	0	0	9	11.89	0.702	53	44.33	1.694	18	21.83	0.673	0	1.944	1.944	80
19. Comer		0	0	0	17	11.89	2.197	47	44.33	0.16	16	21.83	1.559	0	1.944	1.944	80
20. Usa ra		0	0	0	14	11.89	0.375	32	44.33	3.431	34	21.83	6.78	0	1.944	1.944	80
21. Requie		0	0	0	20	11.89	5.534	38	44.33	0.905	22	21.83	0.001	0	1.944	1.944	80
22. Es cor		0	0	0	11	11.89	0.066	42	44.33	0.123	27	21.83	1.223	0	1.944	1.944	80
23. Orient		0	0	0	8	11.89	1.272	42	44.33	0.123	25	21.83	0.459	5	1.944	4.802	80
24. Resue		0	0	0	14	11.89	0.375	44	44.33	0.003	22	21.83	0.001	0	1.944	1.944	80
25. Es ase		0	0	0	5	11.89	3.992	44	44.33	0.003	21	21.83	0.032	10	1.944	33.37	80
26. Se anti		0	0	0	26	11.89	16.75	35	44.33	1.965	14	21.83	2.81	5	1.944	4.802	80
27. Resue		0	0	0	20	11.89	5.534	55	44.33	2.566	0	21.83	21.83	5	1.944	4.802	80
28. Tiene t		0	0	0	6	11.89	2.917	47	44.33	0.16	24	21.83	0.215	3	1.944	0.573	80
29. Se ide		0	0	0	18	11.89	3.141	41	44.33	0.251	21	21.83	0.032	0	1.944	1.944	80
30. Colabr		0	0	0	15	11.89	0.814	39	44.33	0.642	21	21.83	0.032	5	1.944	4.802	80
		0	0	0	214	63.74		798	24.45		393	59.75		35	74.54	1440	
									CHI CUADRADO	222.5							

Fuente: Elaboración del Tesista.

CUADRO N° 11

HALLANDO EL VALOR CRITICO				
COLUMNAS	5		Columnas - 1	4
FILA	18		Filas - 1	17
			GRADO DE LIBERTAD	68
			VALOR CRITICO	69.1594

Fuente: Elaboración del tesista

a) Formulación de Hipótesis

- H₀: (Hipótesis Nula)

No es significativo que la dimensión organizacional extrínseco (visión, estructura, comunicación, condiciones de trabajo), se relacione directamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

- H₁: (Hipótesis Alternativa)

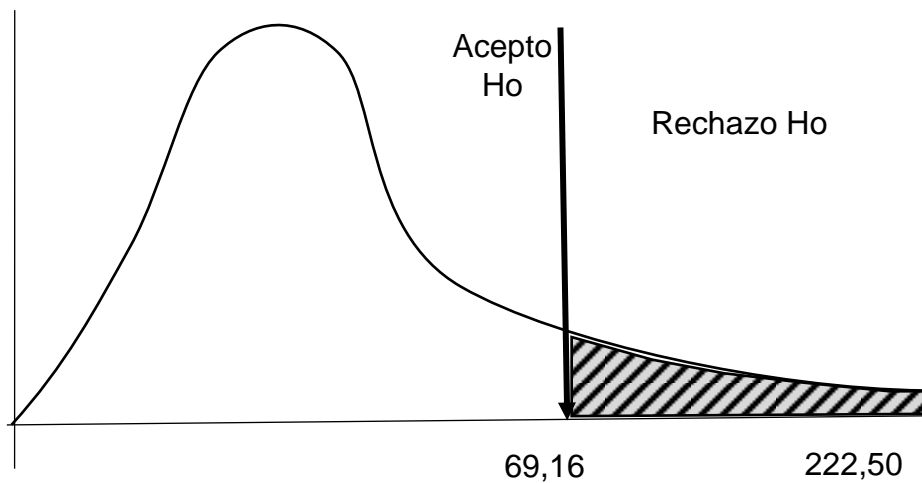
Si es significativo que la dimensión organizacional extrínseca (visión, estructura, comunicación, condiciones de trabajo), se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

b) Elección de la Prueba Estadística

En el presente estudio, por ser de nivel correlacional, se busca encontrar la correlación entre las variables estudiadas, aplicado Chi Cuadrado de Pearson.

c) Gráfico

GRÁFICO N° 05



Fuente: Elaboración del Tesista.

d) Discusión

De tabla organizacional intrínseca – desempeño laboral:

Grado de libertad (gl) = (N° de Columnas – 1) (N° de filas – 1)

Grado de libertad = (5 - 1) (18 - 1)

Grado de libertad = 68

Adoptamos un nivel de confianza de $\alpha = 0,05$

De cuadro adjunto en el anexo, hallamos el valor límite de Chi Cuadrado X^2 (0,05, 68) = 69,16 (valor que requerimos igualar o superar)

Como el chi cuadrado hallado $X^2 = 222,50$ (valor grande de este estadístico, indica falta de concordancia entre lo observado y lo esperado), es mayor que el valor crítico de 69,16; cae en la zona de rechazo de H_0

e) Conclusión

Al rechazarse la hipótesis nula tendremos que la dimensión organizacional extrínseca (visión, estructura, comunicación, condiciones de trabajo) influye directamente en el ejercicio laboral de los servidores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

CUADRO N° 13

HALLANDO EL VALOR CRITICO				
COLUM	5		Columnas - 1	4
FILA	18		Filas - 1	17
			GRADO DE LIBERTAD	68
			VALOR CRITICO	88.2414

Fuente: Elaboración del tesista

a) Formulación de Hipótesis

- **H₀: (Hipótesis Nula)**

No es significativo que la dimensión organizacional intrínseca (reconocimiento, sueldo, capacitación, promoción laboral), se relacione directamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

- **H₁: (Hipótesis Alternativa)**

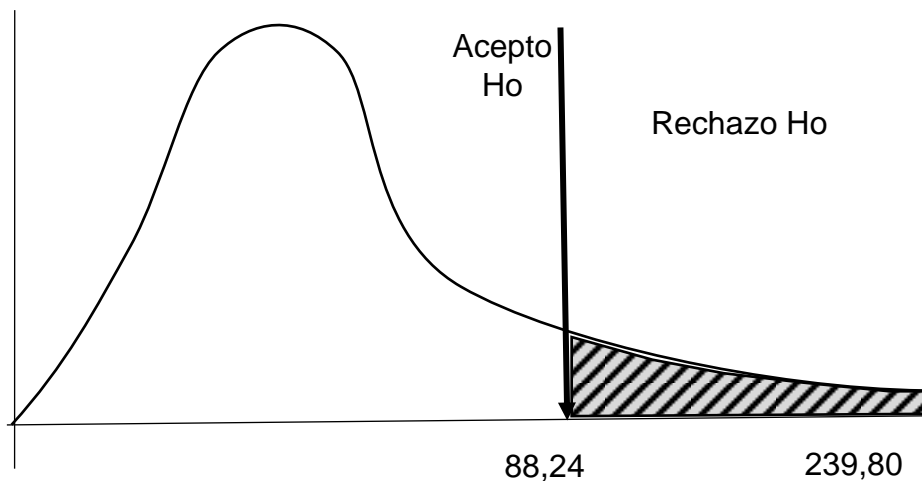
Si es significativo que la dimensión organizacional intrínseca (reconocimiento, sueldo, capacitación, promoción laboral), se relaciona directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

b) Elección de la Prueba Estadística

En el presente estudio, por ser de nivel correlacional, se busca encontrar la relación entre las dos variables de estudio, aplicado la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson.

c) Gráfico

GRÁFICO N° 06



Fuente: Elaboración del Tesista.

d) Discusión

De tabla organizacional intrínseco – desempeño laboral:

Grado de libertad (gl) = (N° de Columnas – 1) (N° de filas – 1)

Grado de libertad = (5 - 1) (18 - 1)

Grado de libertad = 68

Adoptamos un nivel de confianza de $\alpha = 0,05$

De cuadro 12 del anexo, hallamos el valor límite de Chi Cuadrado X^2 (0,05, 68) = 88.24 (valor que requerimos igualar o superar)

Como el chi cuadrado hallado $X^2 = 239,80$ (valor grande de este estadístico, indica falta de concordancia entre lo observado y lo esperado), es mayor que el valor crítico de 88.24; cae en la zona de rechazo de H_0

e) Conclusión

Al rechazarse la hipótesis nula tendremos que la dimensión organización intrínseca (reconocimiento, sueldo, capacitación, promoción laboral) influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

CAPÍTULO VI

PRESENTACION, INTERPRETACION Y DISCUSION DE RESULTADOS

6.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

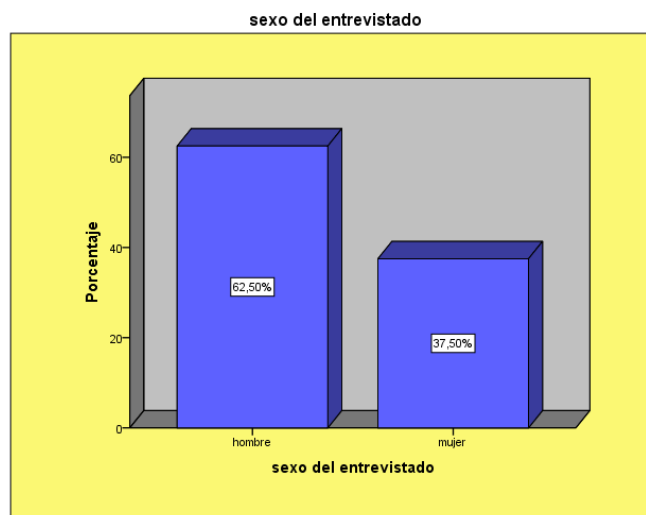
6.1.1. Sexo

CUADRO N° 14

		sexo del entrevistado			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	hombre	50	62,5	62,5	62,5
	mujer	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 07



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

50 de los entrevistados son hombres (62,50% del total) y 30 mujeres (37,50% del total), con lo que podemos afirmar que la mayoría de los entrevistados fueron hombres.

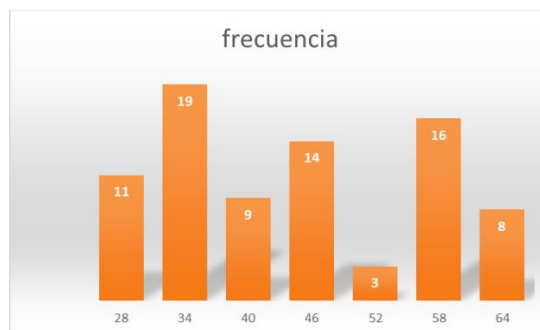
6.1.2. Edad

CUADRO N° 15

EDAD TRABAJADORES UNIDAD GESTION EDUCATIVA PARINACOCHAS - 2018														
N	CLASES		frecuencia	Marca de clase	Frecuencia Absoluta					Frecuencia Relativa				
					f	F	↓	F	↑	hi	Hi	↓	Hi	↑
1	25	31	11	28	11	11		80		0.14	0.1375		1.0000	
2	31	37	19	34	19	30		69		0.24	0.3750		0.8625	
3	37	43	9	40	9	39		50		0.11	0.4875		0.6250	
4	43	49	14	46	14	53		41		0.18	0.6625		0.5125	
5	49	55	3	52	3	42		41		0.04	0.5250		0.5125	
6	55	61	16	58	16	46		50		0.20	0.5750		0.6250	
7	61	67	8	64	8	47		41		0.10	0.5875		0.5125	
			80							1				

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 08



Fuente: Elaboración del tesista

CUADRO N° 16

Promedio edad:	44.4
desviacion estándar:	12.58550502
Promedio - 01 desviacion estándar	31.81
Promedio + 01 desviación estándar	56.99

Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

19 de los 80 trabajadores tienen entre 31 y 37 años (24% de los entrevistados) y el 48,75% de los trabajadores son menores de 43 años, considerando la desviación estándar podemos decir también que la mayor parte de los trabajadores tienen edades entre 32 y 57 años.

6.1.3. La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral.

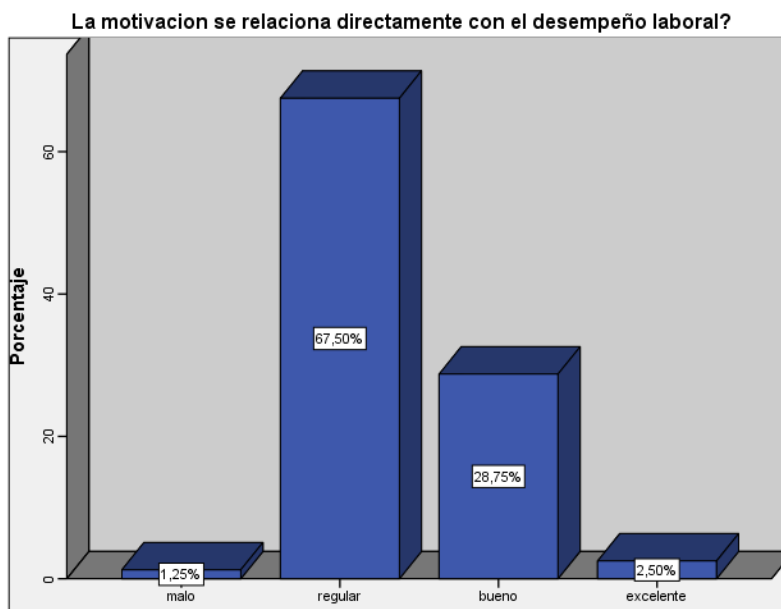
CUADRO N° 17

¿La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	1	1,3	1,3	1,3
regular	54	67,5	67,5	68,8
bueno	23	28,7	28,7	97,5
excelente	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 09



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

54 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre la motivación con el desempeño laboral (67,50% de los entrevistados) y 23 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre la motivación con el desempeño laboral (28,70% de los entrevistados).

6.1.4. La identidad con la Unidad de Gestión Educativa se relaciona directamente con el desempeño laboral.

CUADRO N° 18

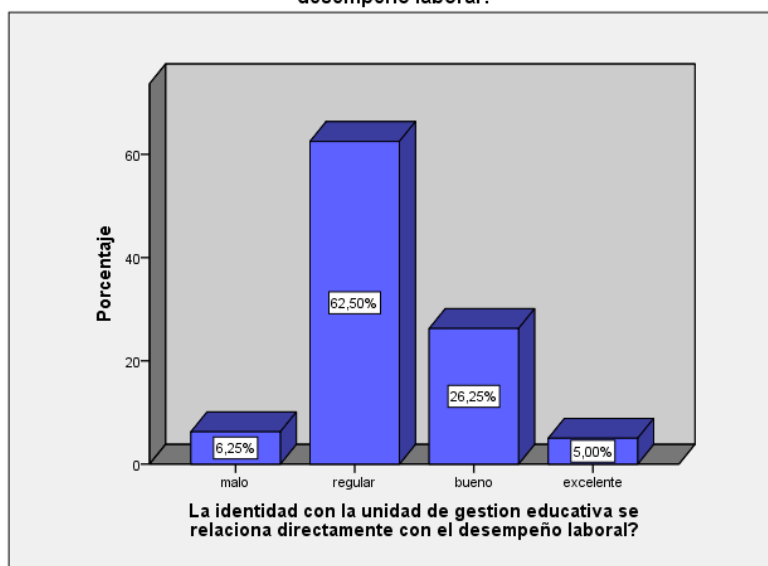
¿La identidad con la unidad de gestión educativa se relaciona directamente con el desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	5	6,3	6,3	6,3
regular	50	62,5	62,5	68,8
bueno	21	26,3	26,3	95,0
excelente	4	5,0	5,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 10

La identidad con la unidad de gestion educativa se relaciona directamente con el desempeño laboral?



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

54 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre la identidad con la unidad de gestión educativa y el desempeño laboral (62,50% de los entrevistados) y 21 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre las mismas dos variables (representando un 26,25% de los entrevistados).

6.1.5. La autonomía en las labores se relaciona directamente con el desempeño laboral.

CUADRO N° 19

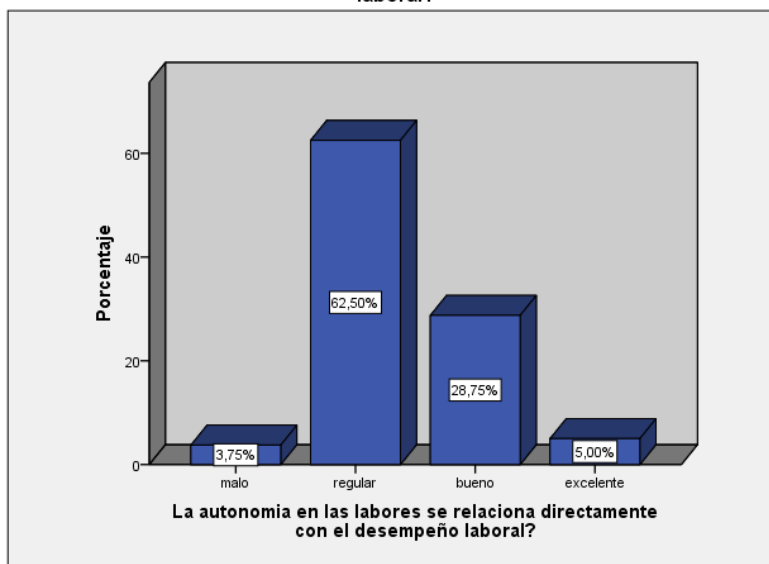
¿La autonomía en las labores se relaciona directamente con el desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	3	3,8	3,8	3,8
	regular	50	62,5	62,5	66,3
	bueno	23	28,7	28,7	95,0
	excelente	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del Tesista.

GRÁFICO N° 11

La autonomía en las labores se relaciona directamente con el desempeño laboral?



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

50 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre la autonomía de las labores y el desempeño laboral (correspondiendo al 62,50% de los entrevistados) y 23 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre las mismas dos variables (representando un 28,75% de los entrevistados).

6.1.6. El trabajo en equipo se relaciona directamente con el desempeño laboral.

CUADRO N° 20

¿El trabajo en equipo se relaciona directamente con el desempeño laboral?

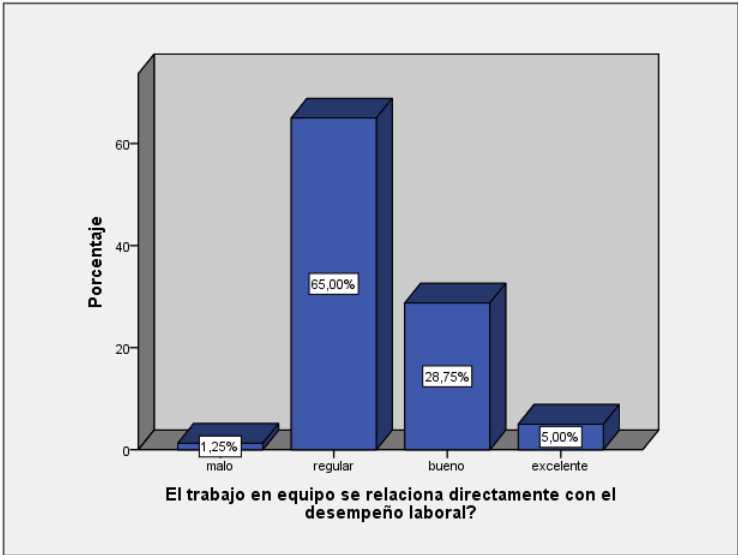
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	1	1,3	1,3	1,3
	regular	52	65,0	65,0	66,3
	bueno	23	28,7	28,7	95,0
	excelente	4	5,0	5,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N°

12

El trabajo en equipo se relaciona directamente con el desempeño laboral?



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

52 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral (correspondiendo al 65% de los entrevistados) y 23 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre las mismas dos variables (representando un 28,75% de los entrevistados).

6.1.7. El respeto hacia sus compañeros se relaciona directamente con el desempeño laboral.

CUADRO N° 21

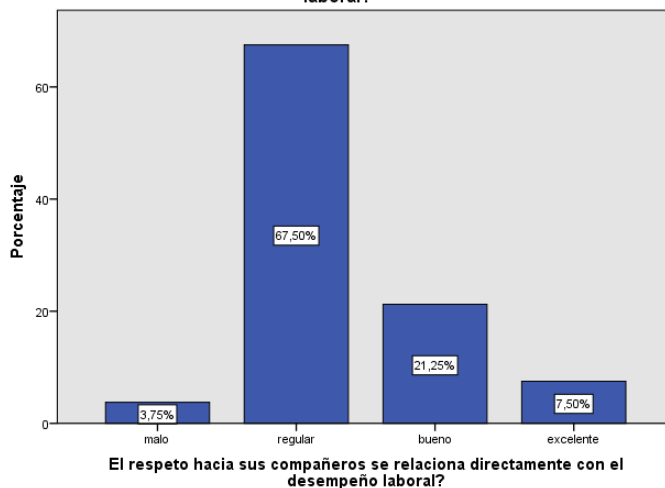
¿El respeto hacia sus compañeros se relaciona directamente con el desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	3	3,8	3,8	3,8
regular	54	67,5	67,5	71,3
bueno	17	21,3	21,3	92,5
excelente	6	7,5	7,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 13

El respeto hacia sus compañeros se relaciona directamente con el desempeño laboral?



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

54 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre el respeto hacia sus compañeros y el desempeño laboral (correspondiendo al 67,50% de los entrevistados) y 17 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre las mismas dos variables (representando un 21,25% de los entrevistados).

6.1.8. La percepción que se tiene respecto a la organización se relaciona directamente con el desempeño laboral.

CUADRO N° 22

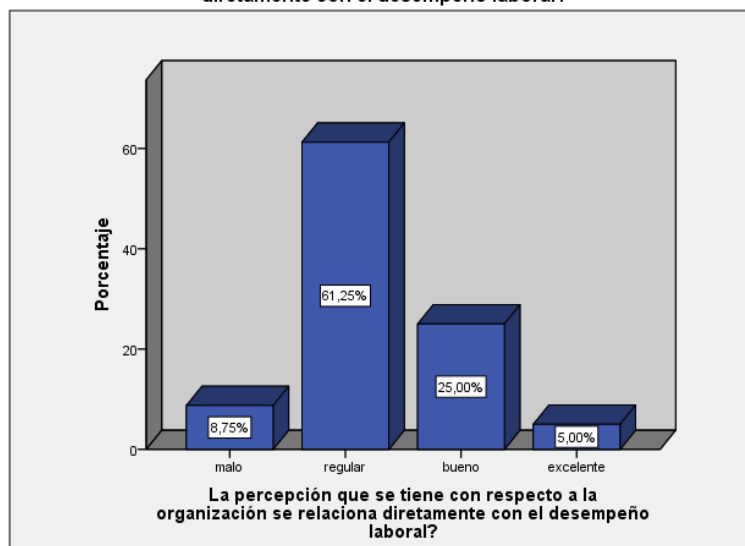
¿La percepción que se tiene con respecto a la organización se relaciona directamente con el desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	7	8,8	8,8	8,8
regular	49	61,3	61,3	70,0
bueno	20	25,0	25,0	95,0
excelente	4	5,0	5,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 14

La percepción que se tiene con respecto a la organización se relaciona directamente con el desempeño laboral?



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

49 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre la percepción que se tiene con respecto a la organización y el desempeño laboral (correspondiendo al 61,25% de los entrevistados) y 20 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre las mismas dos variables (representando un 25% de los entrevistados).

6.1.9. La visión de la unidad de gestión educativa se relaciona directamente con el desempeño laboral.

CUADRO N° 23

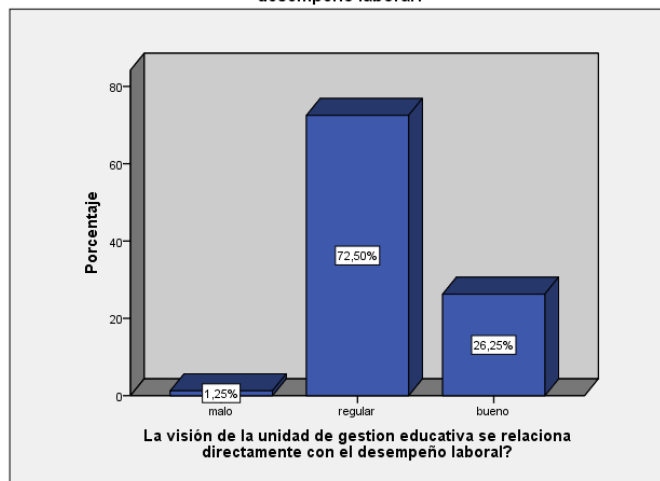
¿La visión de la unidad de gestión educativa se relaciona directamente con el desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	1	1,3	1,3	1,3
	regular	58	72,5	72,5	73,8
	bueno	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 15

La visión de la unidad de gestión educativa se relaciona directamente con el desempeño laboral?



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

58 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre la visión de la unidad de gestión educativa y el desempeño laboral (correspondiendo al 72,50% de los entrevistados) y 21 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre las mismas dos variables (representando un 26,25% de los entrevistados).

6.1.10. La estructura de la organización se relaciona directamente con el desempeño laboral.

CUADRO N° 24

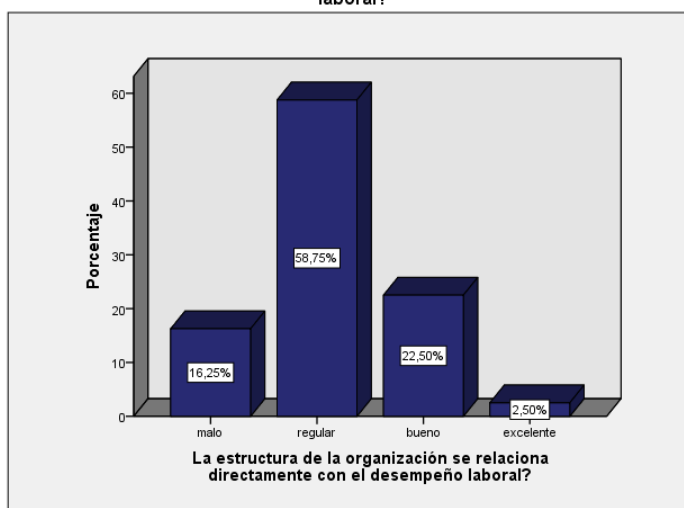
¿La estructura de la organización se relaciona directamente con el desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	13	16,3	16,3	16,3
regular	47	58,8	58,8	75,0
bueno	18	22,5	22,5	97,5
excelente	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 16

La estructura de la organización se relaciona directamente con el desempeño laboral?



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

47 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre la estructura de la organización y el desempeño laboral (correspondiendo al 58,75% de los entrevistados) y 18 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre las mismas dos variables (representando un 22,50% de los entrevistados).

6.1.11. La comunicación se relaciona directamente con el desempeño laboral.

CUADRO N° 25

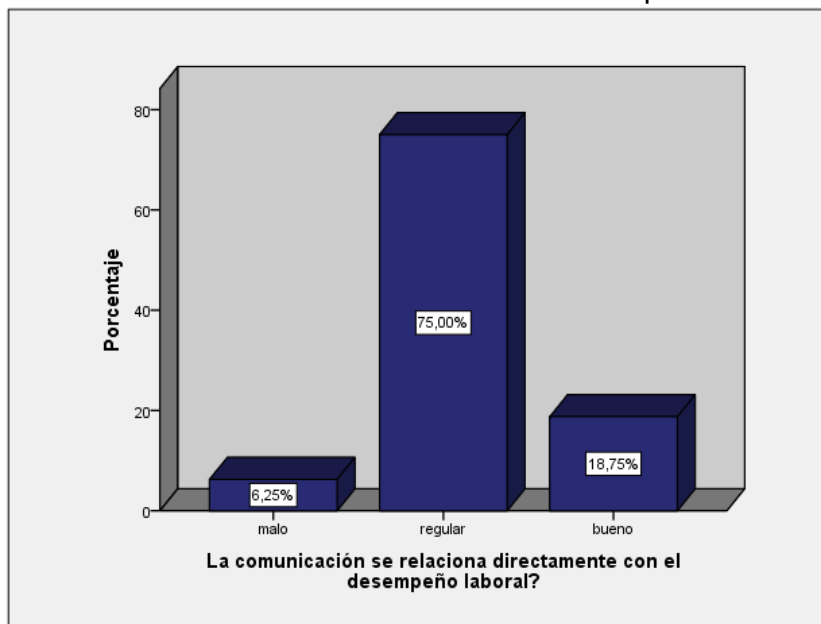
¿La comunicación se relaciona directamente con el desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	5	6,3	6,3	6,3
regular	60	75,0	75,0	81,3
bueno	15	18,8	18,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 17

La comunicación se relaciona directamente con el desempeño laboral?



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

60 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre la comunicación y el desempeño laboral (correspondiendo al 75% de los entrevistados) y 15 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre las mismas dos variables (representando un 18,75% de los entrevistados).

6.1.12. Las condiciones de trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral.

CUADRO N° 26

¿Las condiciones de trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral?

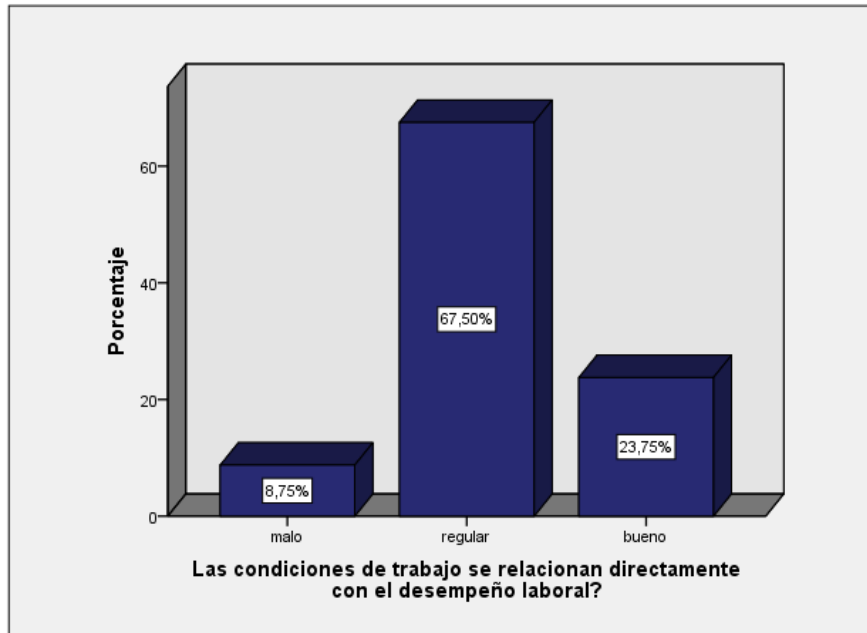
F
Fuente:
Elaboración
del
tesista

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	7	8,8	8,8	8,8
regular	54	67,5	67,5	76,3
bueno	19	23,8	23,8	100,0
Total	80	100,0	100,0	

GRÁFICO

N° 18

Las condiciones de trabajo se relacionan directamente con el desempeño laboral?



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

54 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral (correspondiendo al 67,50% de los entrevistados) y 19 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre las mismas dos variables (representando un 23,75% de los entrevistados).

6.1.13. Los reconocimientos se relacionan directamente con el desempeño laboral

CUADRO N° 27

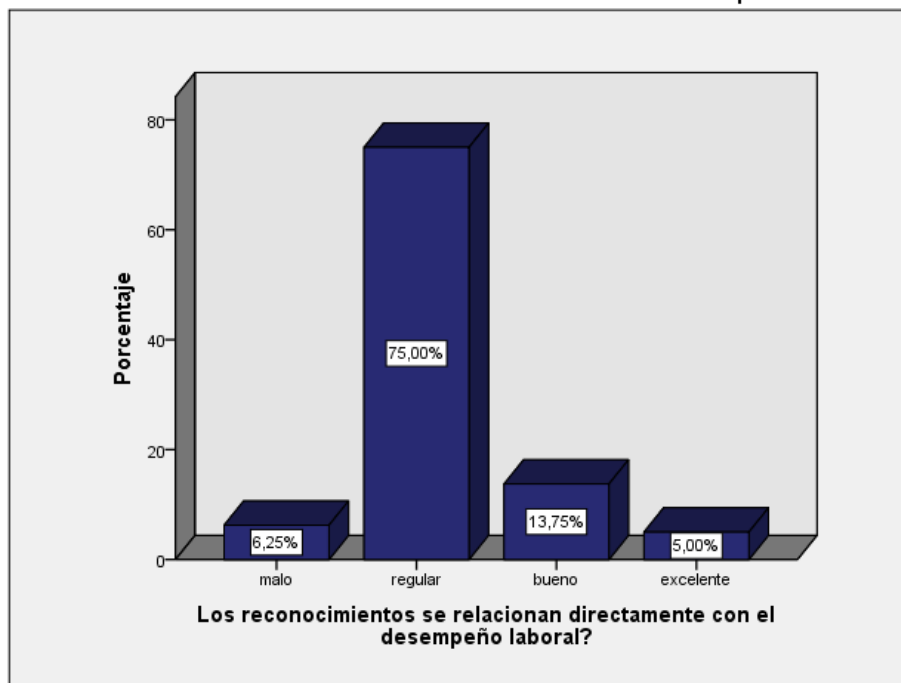
¿Los reconocimientos se relacionan directamente con el desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	5	6,3	6,3	6,3
regular	60	75,0	75,0	81,3
bueno	11	13,8	13,8	95,0
excelente	4	5,0	5,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 19

Los reconocimientos se relacionan directamente con el desempeño laboral?



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

60 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre los reconocimientos y el desempeño laboral (correspondiendo al 75% de los entrevistados) y 11 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre las mismas dos variables (representando un 13,75% de los entrevistados).

6.1.14. El sueldo y salario se relaciona directamente con el desempeño laboral.

CUADRO N° 28

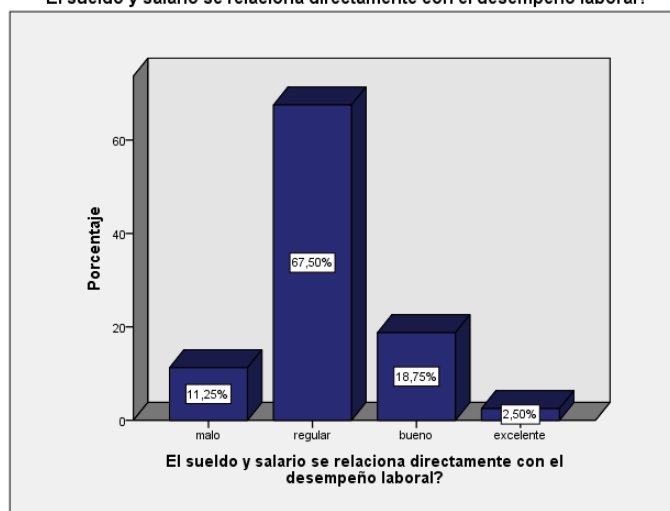
¿El sueldo y salario se relaciona directamente con el desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	9	11,3	11,3	11,3
regular	54	67,5	67,5	78,8
bueno	15	18,8	18,8	97,5
excelente	2	2,5	2,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 20

El sueldo y salario se relaciona directamente con el desempeño laboral?



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

54 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre el sueldo y salario y el desempeño laboral (correspondiendo al 67,50% de los entrevistados) y 15 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre las mismas dos variables (representando un 18,75% de los entrevistados).

6.1.15. La capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral.

CUADRO N° 29

¿La capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido malo	7	8,8	8,8	8,8
regular	67	83,8	83,8	92,5
bueno	2	2,5	2,5	95,0
excelente	4	5,0	5,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

La capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral?

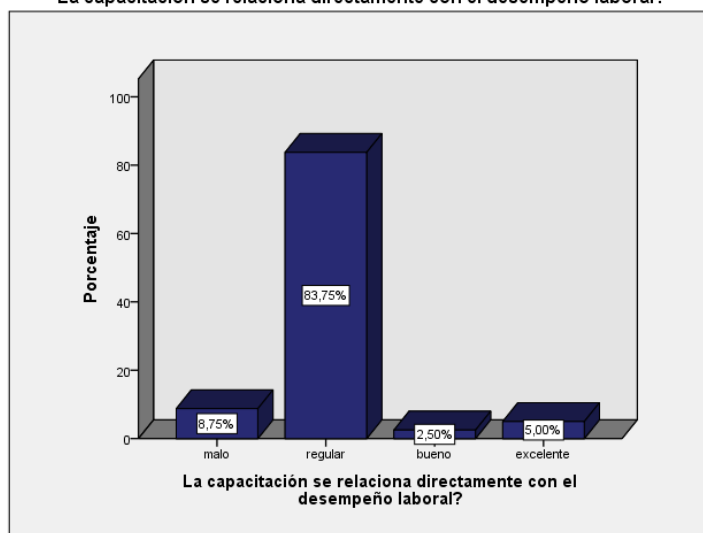


GRÁFICO N° 21

Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

67 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre la capacitación y el desempeño laboral (correspondiendo al 83,75% de los entrevistados).

6.1.16. La promoción laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral

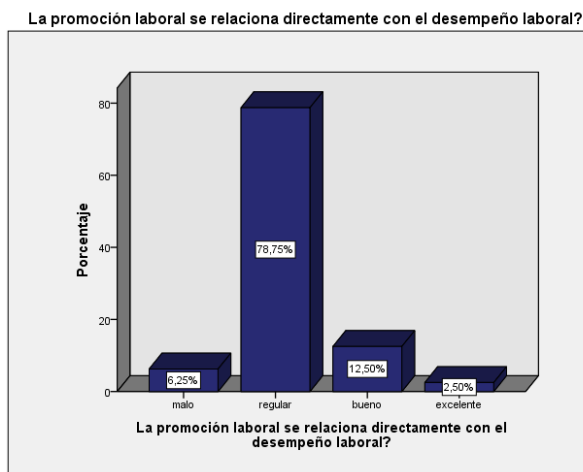
CUADRO N° 30

¿La promoción laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	5	6,3	6,3	6,3
	regular	63	78,8	78,8	85,0
	bueno	10	12,5	12,5	97,5
	excelente	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 22



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

63 de los entrevistados calificaron como regular la relación entre la promoción laboral y el desempeño laboral (correspondiendo al 78,75% de los entrevistados), y 10 de los entrevistados calificaron como buena la relación entre estas dos variables (12,50% de los entrevistados).

6.1.17. ¿El trabajo encomendado es culminado oportunamente?

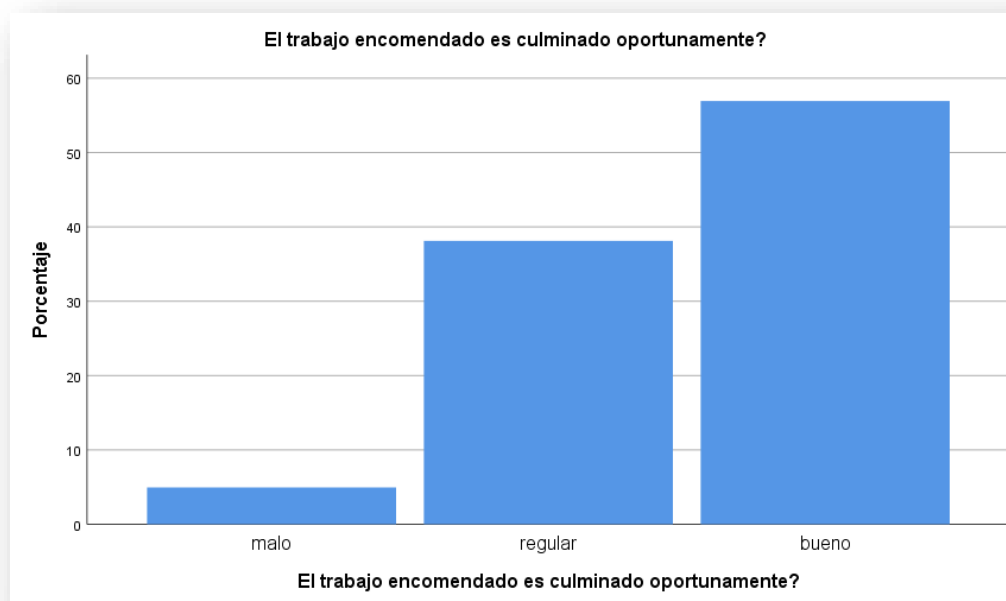
CUADRO N° 31

¿El trabajo encomendado es culminado oportunamente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	19	5,0	5,0	5,0
	regular	146	38,1	38,1	43,1
	bueno	218	56,9	56,9	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del tesista

GRÁFICO N° 23



Fuente: Elaboración del tesista

Interpretación:

De la evaluación realizada de los directivos se obtuvo que el 5% de los trabajadores es malo, el 38.1% es regular y el 56.9% fue bueno respecto a la culminación oportuna del trabajo encomendado.

6.1.18. ¿Cumple con las tareas encomendadas?

CUADRO N° 32

Cumple con las tareas encomendadas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	37	9,7	9,7	9,7
	regular	237	61,9	61,9	71,5
	bueno	109	28,5	28,5	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del Tesista.

GRÁFICO N° 24



Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

Respecto a las tareas encomendadas, los directivos consultados calificaron al 9.7% de los trabajadores como malo, al 61.9% califico como regular, solo el 28.5% lo calificaron como bueno.

6.1.19. ¿Comete errores en el trabajo?

CUADRO N° 33

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	74	19,3	19,3	19,3
	regular	236	61,6	61,6	80,9
	bueno	73	19,1	19,1	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del Tesista.

GRÁFICO N° 25



Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

Los directivos calificaron al 19.3% de los trabajadores como malo (comete muchos errores), el 61.6% como regular (comete errores regularmente), y solo al 19.1% como bueno (comete pocos errores), al consultárseles sobre los errores cometidos por los trabajadores.

6.1.20. ¿Usa racionalmente los recursos encomendados?

CUADRO N° 34

Usa racionalmente los recursos encomendados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	55	14,4	14,4	14,4
	regular	182	47,5	47,5	61,9
	bueno	146	38,1	38,1	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del Tesista.

GRÁFICO N° 26



Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

Los directivos calificaron el 14.4% como malo, el 47.5% como regular, el 38.1% como bueno el uso racional de los recursos encomendados.

6.1.21. ¿Requiere supervisión permanente en los trabajos que realiza?

CUADRO N° 35

¿Requiere supervisión permanente en los trabajos que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	91	23,8	23,8	23,8
	regular	181	47,3	47,3	71,0
	bueno	111	29,0	29,0	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del Tesista.

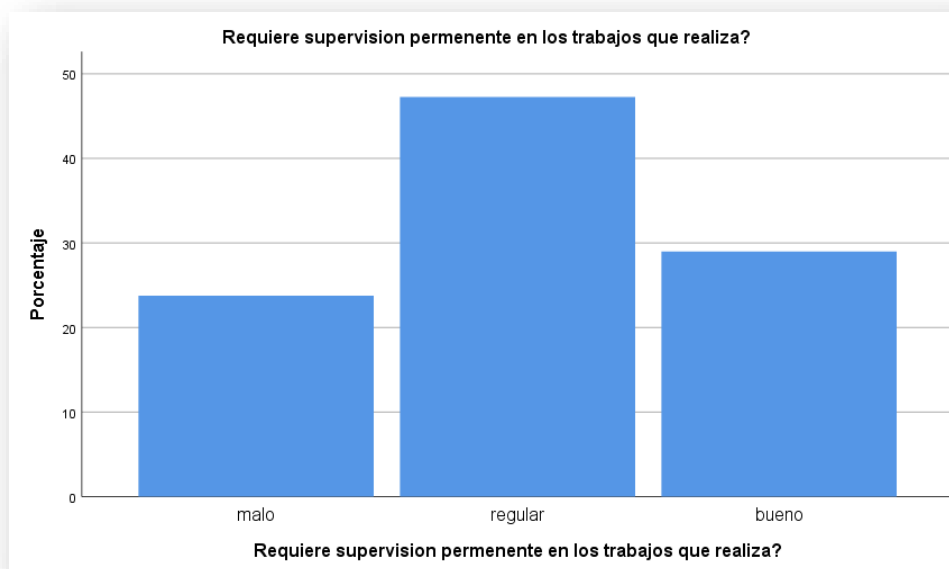


GRÁFICO N° 27

Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

La opinión de los directivos fue que el 23.8% de los trabajadores es malo, el 47.3% es regular, solo el 29% es bueno al requerir supervisión (permanente) en los trabajos que realiza.

6.1.22. ¿Es cortés en sus relaciones interpersonales?

CUADRO N° 36

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	37	9,7	9,7	9,7
	regular	217	56,7	56,7	66,3
	bueno	129	33,7	33,7	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del Tesista.



GRÁFICO N° 28

Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

El 9.7% de los encuestadores cree que es malo, el 56.7% cree que es regular, el 33.7% cree que es bueno es ser cortés en sus relaciones interpersonales.

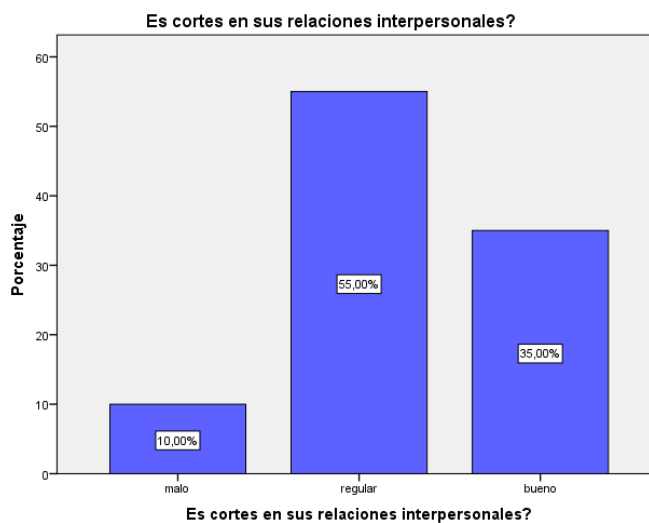
6.1.23. ¿Es cortés en sus relaciones interpersonales?

CUADRO N° 37

Es cortés en sus relaciones interpersonales?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	8	10,0	10,0	10,0
	regular	44	55,0	55,0	65,0
	bueno	28	35,0	35,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del Tesista.

GRÁFICO N° 29



Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

Los directivos calificaron a la mayoría de los trabajadores como regular la cortesía en sus relaciones interpersonales, al 10% de los trabajadores como malo, el 55% como regular y el 35% como bueno, respecto de la cortesía en sus relaciones interpersonales.

6.1.24. ¿Resuelve los conflictos que se presentan?

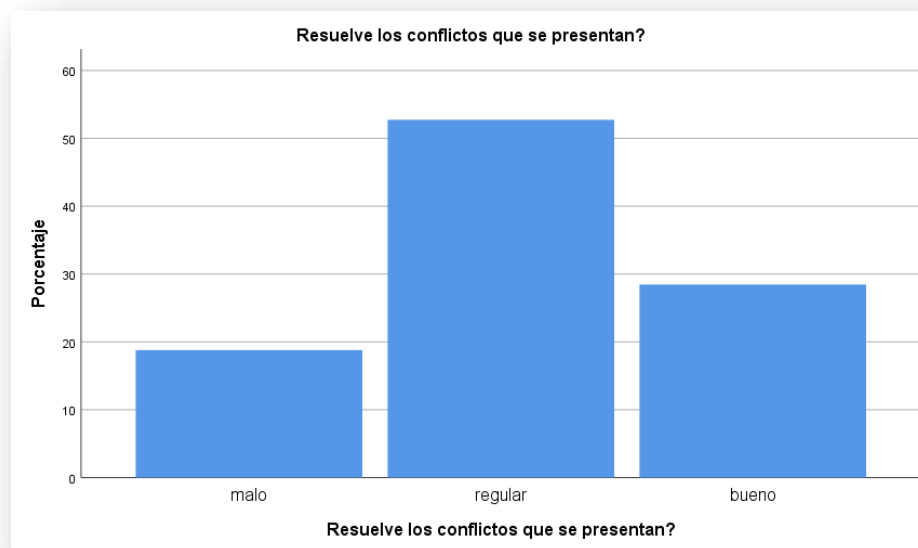
CUADRO N° 38

Resuelve los conflictos que se presentan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	72	18,8	18,8	18,8
	regular	202	52,7	52,7	71,5
	bueno	109	28,5	28,5	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del Tesista.

GRÁFICO N° 30



Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

Los directivos calificaron a la mayoría de sus trabajadores como regular en cuanto a la resolución de conflictos que se les presenta; opinaron que 18.8% de los trabajadores es malo, el 52.7% es regular y el 28.5% es bueno con respecto a la resolución de los conflictos que se presenten; asimismo ninguno de sus trabajadores fue calificado como excelente en esta pregunta.

6.1.25. ¿Es asequible al cambio?

CUADRO N° 39

		Es asequible al cambio?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	19	5,0	5,0	5,0
	regular	200	52,2	52,2	57,2
	bueno	127	33,2	33,2	90,3
	excelente	37	9,7	9,7	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

Elaboración del Tesista.

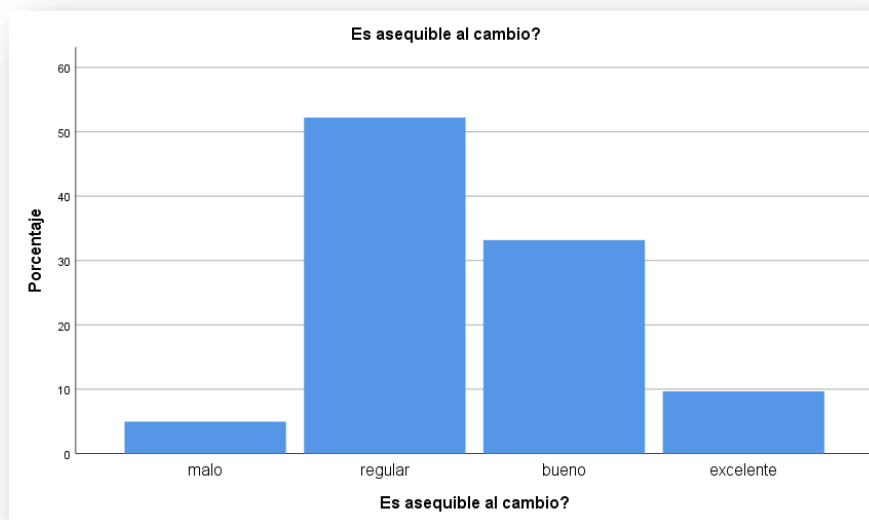


GRÁFICO N° 31

Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

Los directivos opinaron que 5% de los trabajadores es malo, el 52.2% es regular, el 33.2% es bueno y el 9.7% es excelente que debe ser asequible a cambios.

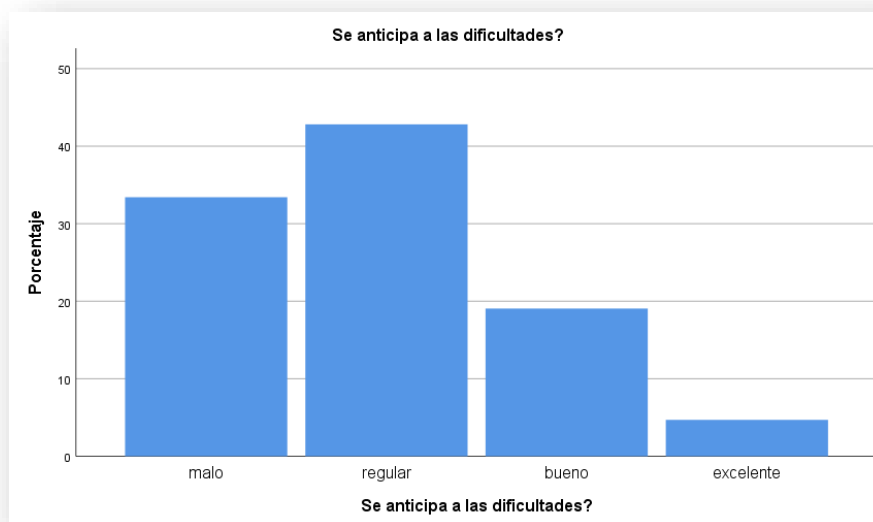
6.1.26. ¿Se anticipa a las dificultades?

CUADRO N° 40

		Se anticipa a las dificultades?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	128	33,4	33,4	33,4
	regular	164	42,8	42,8	76,2
	bueno	73	19,1	19,1	95,3
	excelente	18	4,7	4,7	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del Tesista.

GRÁFICO N° 32



Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

Los directivos opinaron respecto a la encuesta que el 33.4% de los trabajadores es malo, el 42.8% es regular, el 19.1% es bueno y el 4.7% es excelente que se debe anticipar a las dificultades.

6.1.27. ¿Resuelve adecuadamente los problemas que se presentan?

CUADRO

N° 41

¿Resuelve adecuadamente los problemas que se presentan?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Fuente: Elaboración del Tesista.	Válido				
	malo	93	24,3	24,3	24,3
	regular	272	71,0	71,0	95,3
	excelente	18	4,7	4,7	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

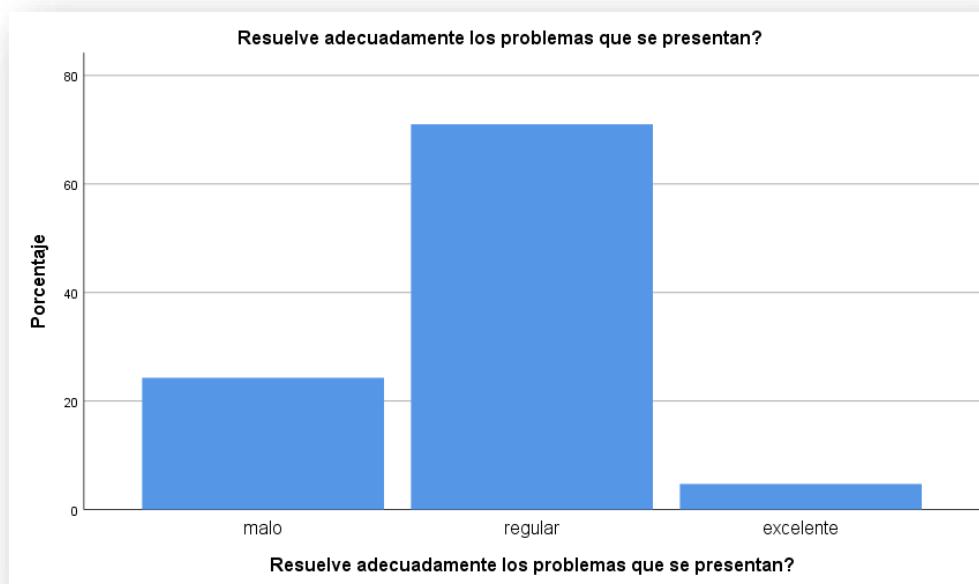


GRÁFICO N°33

Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

Los directivos opinaron respecto a la encuesta que el 24.3% de los trabajadores es malo, el 71% es regular, el 4.7% es bueno que se resuelva adecuadamente los problemas.

6.1.28. ¿Tiene buena aptitud para la integración?

CUADRO N°

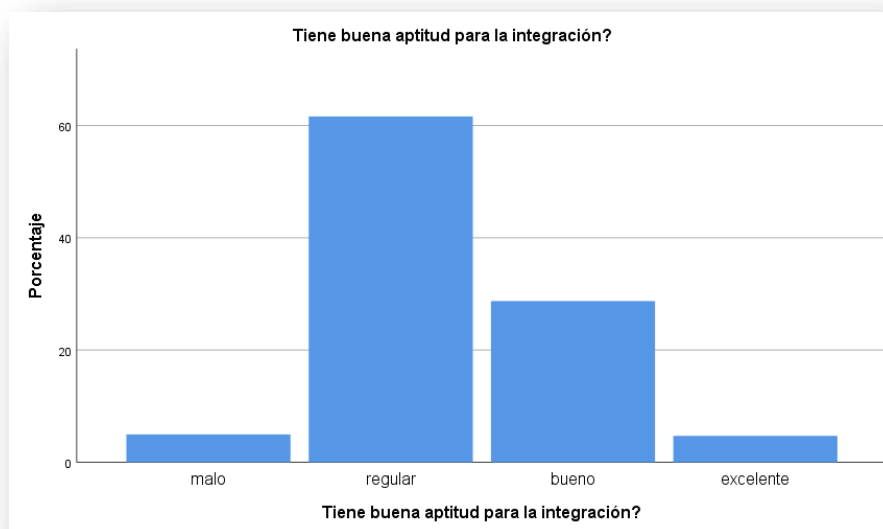
42

Tiene buena aptitud para la integración?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ue nt e: El ab	Válido				
	malo	19	5,0	5,0	5,0
	regular	236	61,6	61,6	66,6
	bueno	110	28,7	28,7	95,3
	excelente	18	4,7	4,7	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

oración del Tesista.

GRÁFICO N° 34



Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

Los directivos opinan respecto a la encuesta que el 5% de los trabajadores es malo, el 61.8% es regular, el 28.7% es bueno y el 4.7% es excelente que se debe tener buena aptitud para la integración.

6.1.29. ¿Se identifica con los objetivos de la organización?

CUADRO N° 43

Se identifica con los objetivos de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	malo	92	24,0	24,0	24,0
	regular	200	52,2	52,2	76,2
	bueno	91	23,8	23,8	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración del Tesista.



GRÁFICO N° 35

Fuente: Elaboración del Tesista.

Interpretación:

Los directivos opinaron respecto a la encuesta que el 24% de los trabajadores es malo, el 52.2% es regular, el 23.8% es bueno que identifique los objetivos de la organización.

6.1.30. ¿Colabora con el logro de los objetivos?

CUADRO N° 44

Colabora con el logro de los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Fuente: Elaboración del Tesisista.	Válido				
	malo	73	19,1	19,1	19,1
	regular	200	52,2	52,2	71,3
	bueno	92	24,0	24,0	95,3
	excelente	18	4,7	4,7	100,0
	Total	383	100,0	100,0	

GRÁFICO N° 36



Fuente: Elaboración del Tesisista.

Interpretación:

Los directivos opinaron respecto a la encuesta el 19.1% de los trabajadores es malo, el 52.2% es regular, el 24% es bueno y el 4.7% es excelente que se debe colaborar con el logro de los objetivos.

6.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Del desarrollo de la presente investigación, podemos señalar que hay una relación (influencia) directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de Gestión Educativa Parinacochas año 2018, esto quedo determinado en la presente tesis con la prueba de hipótesis en la que se llegó al valor estadístico del Chi cuadrado o Ji cuadrado igual a 342.20 en comparación del valor critico de 133.2322

Coincidiendo de esta manera con la investigación realizada por Zans, A (2017) quien encontró un mejor clima organizacional se logra buen desempeño laboral.

Situación similar considero con la tesis desarrollada por (Polanco Espinosa, 2014), en la que también indica que el clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortes, llegando a la conclusión que el clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores y en la satisfacción laboral total lo cual influye no solo en la satisfacción laboral de los docentes sino en la calidad del servicio”.

Similar resultado obtenido por Rivas, L (2018) quien hallo influencia significativa y directa entre el clima organización en la satisfacción laboral y desempeño docente del departamento académico de enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM. En este mismo sentido de Cabrera, C (2017). Quien concluye que ha un buen nivel de liderazgo en la gestión educativa le corresponde un mejor nivel de desempeño docente.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados arribados, el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Local Parinacochas, 2018, afirmación que se comprobó mediante la aplicación del Chi Cuadrado, teniendo como resultado 342.20, superando el valor crítico de 133.23 a 108 grados de libertad, nivel de confianza 95% y un margen de error de 5%.
2. La dimensión personal (motivación, identidad con la unidad de gestión educativa, autonomía en las labores) influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas, para ello la comprobación estadística arrojó el resultado mediante la aplicación del Chi Cuadrado 200.90, superando el valor crítico de 83.66 a 64 grados de libertad, nivel de confianza 95% y un margen de error de 5%.
3. Se evidenció la dimensión grupal (trabajo en equipo, respeto, percepción) influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas, afirmación que se comprobó mediante la aplicación del Chi Cuadrado, teniendo como resultado 203.60, superando el valor crítico de 114.96 a 64 grados de libertad, nivel de confianza 95% y un margen de error de 5%.
4. Concluye la dimensión organizacional extrínseca (visión, estructura, comunicación, condiciones de trabajo) influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa

Parinacochas, hecho que se refleja en el resultado obtenido de 222.50, superando el valor crítico de 69.16 a 68 grados de libertad, nivel de confianza 95% y un margen de error de 5%.

5. La dimensión organizacional intrínseca (reconocimiento, sueldo, capacitación, promoción laboral) influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas, hecho que se sustenta en el resultado obtenido de 239.80, superando el valor crítico de 88.24 a 68 grados de libertad, nivel de confianza 95% y un margen de error de 5%.

RECOMENDACIONES

1. Mejorar el clima laboral entre los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Parinacochas, dando la confianza de los jefes a los trabajadores y recíproco.
2. Mejorar el liderazgo promoviendo el trabajo en equipo, haciendo participar a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Parinacochas en la toma de decisiones.
3. Promover un ambiente laboral más agradable, donde haya respeto entre los trabajadores de la Unidad de la Gestión Educativa Local Parinacochas, reconociendo las labores que realizan los servidores.
4. Estimular a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Parinacochas valorando y dándole la importancia debida por el trabajo que realiza, una de las formas puede ser emitiendo la resolución de felicitación o reconocimiento según corresponda.

FUENTES DE INFORMACION

- Aparicio Frisancho, M. (2015). *La Corrupción en las Contrataciones del Estado*. Lima: Pacifico SAC.
- Azocar, L., & Diaz, E. (2008). Analisis del nivel de calidad de la vida laboral del personal secretarial que labora en la Universidad de Oriente-Nucleo de Anzoategui, puerto la Cruz. Venezuela.
- Baños Monroe, V. (2011). Competencias Esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta para la aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias para la pequeña y mediana empresa del sector calzado en Mewxic. Mexico.
- Barriga Rodrigues , R. (2016). Clima Organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesus Maria - Lima, 2016. Lima, Peru.
- Bautista de la Cruz, G. (2007). Analisis del Clima Organizacional y su Influencia en la Eficiencia Educativa Internas de las Instituciones de Educación Superior de la Provincia de Ica.2006. Ica, Peru.
- Blas, J., & Guzmán, J. (2015). *repositorio.upao*. Obtenido de repositorio.upao: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2048/1/RE_ING.CIVIL_JORGE.BLAS_JUAN.GUZMAN_ANALISIS.PRODUCTIVIDAD.MODELO%20DE%20GESTION__DATOS_T046_45596508T.PDF
- Cabrera Calderón, S. (2017). Cultura Organizacional y el Desempeño Docente en el Instituto Superior Pedagogico Publico Juan XXIII - Ica. Ica, Ica, Peru.
- Cañedo Soto, C. (2012). *Manual de SNIP para PIP menores*. Lima: Pacifico Editores.
- Cegarra Sánchez, J. (2004). *Metodologi de la Investigación Científica y Tecnológica*. Madrid: Diaz de Santos.

- Chapi Choque, P. P. (2013). *Proyectos de Inversión Pública*. Lima: FFECAAT.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogota: Mc. Graw Hill.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). Constitución Política del Perú. Lima: Departamento de participación y enlace con el ciudadano.
- Cota Yañez, B., & Calvillo Moran, F. (2008). La cultura organizacional como factor condicionante de la Productividad . Jalisco, Mexico.
- Dessler, G., & Varela Juarez, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Pearson.
- Duran Querol, R. (2013). *Gestión y Dirección de Empresas Constructoras*. Lima: ICG.
- Ecos Quintanilla, V. (2011). Las Política de Personal y Calidad del Servicio de la Municipalidad Provincial de Ica; durante el año 2010. Ica, Peru.
- Ecos Quintanilla, V. (2012). *Estadística*. Ica: Santa Cruz.
- Flores Jaime, J. (2007). Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional. Lima, Peru.
- Gan, F., & Triguero, J. (2012). *Clima Laboral*. Madrid: Diaz de Santos.
- Guarín Sallan, J., & Mercader Juan, C. (2018). *Liderazgo y Gestión del Talento en las Organizaciones*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Mexico: McGrawHill.
- Hernández Vela , H., & Ponce Trelles, C. (s.f.). Evaluación de factores y dimensiones del clima organizacional percibidos por académicos universitarios. XXI Congreso Internacional de Contaduría Administración e Informática.
- Hodgetts, R., & Altman, S. (1998). *Comportamiento en las Organizaciones*. Mexico: Mc Graw - Hill.

- Hostia Chacaliaza, W. (2017). RELación entre Liderazgo Participativo y la Calidad del Clima Organizacional en los Institutos Superiores Pedagogicos y Tecnologicos Publicos de la Provincia de Ica. Ica, Ica, Peru.
- Hueso Gonzales, A., & Cascant i Sempere, J. (2012). *Metodologias y tecnicas cuantitativas de investigación*. Valencia: Universitat Politecnica de Valencia.
- Jara Linares, M. (2007). *Monografias de Jurisprudencia Especializada*. Lima: Grijley.
- Jlmenez, A. (2013). *Liderazgo*. Madrid: Diaz de Santos.
- Mesías, J. (2017). *repositorio.autonmadeica.edu.pe*. Obtenido de <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe>:
<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/192/3/JOE%20MESIAS%20MESIAS-INFLUENCIA%20DE%20LA%20SATISFACCION%20LABORAL.pdf>
- Ministerio de Economia (Dir. 01-2011-EF/68.01). (2011). Directiva 01 - 2011 - EF / 68.01. (*Art 22*). Lima, Peru.
- Ministerio de Economia y Finanzas (RLCAE). (2012). Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado. Lima: Fondo Editorial ICG.
- Ministerio de Economia y Finanzas (LCAE). (2012). *Ley de Contrataciones del Estado (Ley 29873)*. Lima: Fondo Editorial ICG.
- Montoya Meza, D. (2016). Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño profesional en una empresa de servicios tutisticos: Caso PTS Peru 2015. Lima, Peru.
- Moran Tello, C. E. (2008). *Gerencia de Control de Costos en Obras civiles y Montaje*. Lima: Capeco.
- Ormeño Arguedas, D. (2014). *Diseño y Elaboración de Tesis*. Ica.

- Oscoco, H. (2015). *Repositorio.unajma_UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS*. Obtenido de Repositorio.unajma_UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OSCE. (2012). *Seminario ABC de las Contrataciones del Estado*. Ica.
- Palma Carrillo, S. (2007). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Lima, Peru.
- Palomino Ore, C. (2011). *El clima organizacional y el desempeño laboral en el area de contabilidad de la caja Municipal de ahorro y credito de Ica*. Ica, Peru.
- Pedroza Alvarez, A. (2012). *El Proceso de Contratacion de Ejecución de Obra*. Lima: Ediciones Gubernamentales.
- Polanco Espinosa, C. (2014). *El clima laboral y la satisfacción laboral de los(as) de los docentes del Instituto tecnologico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San pedro Sula, Cortes*. Tegucigalpa, Honduras.
- Renato de León, E. (marzo de 2013). *edu.gt/PortalBiblioteca*. Obtenido de [edu.gt/PortalBiblioteca: http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf](http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf)
- Retamozo Linares, A. (2012). *Adquisiciones y Contrataciones del Estado y Normas de Control*. Lima: Jurista editores.
- Rivas, L. (2018). *Clima Organizacional en la satisfaccion laboral y desempeño docente del DAE*. Facultad de Medicina UNMSM 2015. Lima, Peru.
- Roberto Hernández Sampieri. (2010). *Metodologia de la Investigación*. Mexico: Mc GRAW- HILL / Interamericana Editores.

- Roberto Hernandez, F. (2006). *Metodología de la Investigación (cuarta edición)*. Mexico: Mc-Graw - Hill.
- Rodriguez Garcia, G. (2003). Mercados de trabajo, calificación y competencia laborales en la industria electronica en Guadalajara. Jalisco 2003-2005. Jalisco, Mexico.
- Romero Loyola, S. (2012). El Proceso de selección. *El Proceso de selección en las Contrataciones Estatales*. Ica.
- Rubio Salcedo, C. (Abril de 2012). Diplomado e Derecho Administrativo y Gestión Publica. *La Contratación Administrativa del Estado*. Ica, Ica, Peru.
- Sandoval, T. (2004). *Motivación y Liderazgo en las Organizaciones*. Managua, Nicaragua: Editorial Cafe Literario.
- Solano Reategui, S. (2017). Clima Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial Huallaga Central - Juanjui año 2017. Tarapoto, Peru.
- Tuban, F. (2006). *Medición del clima en las Organizaciones*. Buenos Aires: Gedisa.
- USAID, A. d. (2007). *Procesos de Selección (Material de enseñanza de la Ley de Contrataciones)*. Lima.
- Zans, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia e el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN, Managua en el periodo 2016. Matagalpa, Nicaragua.

ANEXOS

CUADRO N° 45

ENCUESTA N°

(Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas en el año 2018).

DATOS GENERALES

	2	1
	Mujer	Hombre
1. Sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Edad		

En las siguientes afirmaciones, marque con una "X" la opción que más coincide con su opinión:
 5= Excelente
 4= Bueno
 3= Regular
 2= Malo
 1= Pésimo

Respecto ala dimensión Personal.

	5	4	3	2	1
7. La motivación se relaciona directamente con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. La identidad con la Unidad de Gestión Educativa se relaciona directamente con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. La autonomía en las labores se relaciona directamente con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Con relación a la dimensión Grupal:

	5	4	3	2	1
6. El trabajo en equipo se relaciona directamente con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. El respeto hacia sus compañeros se relaciona directamente con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. La percepción que se tiene respecto a la organización se relaciona directamente con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sobre la dimensión Organizacional extrínseco:

	5	4	3	2	1
9. La visión de la Unidad de gestión Educativa se relaciona directamente don el desempeño laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. La estructura de la organización se relaciona directamente con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. La comunicación se relaciona directamente con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Las condiciones de trabajo se relacionan directamente Con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sobre la dimensión Organizacional intrínseca:

	5	4	3	2	1
13. Los reconocimientos se relaciona directamente con el desempeño laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. El sueldo y salario se relaciona directamente con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. La capacitación se relaciona directamente con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. La promoción laboral se relaciona directamente con el desempeño laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muchas gracias por su colaboración.

Respecto a la dimensión Resultados, ¿cómo califica?

	5	4	3	2	1
17. El Trabajo encomendado es culminado oportunamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Cumple con las tareas encomendadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Respecto a la dimensión Calidad, ¿cómo califica?

	5	4	3	2	1
19. Comete errores en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Usa racionalmente los recursos asignados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Requiere supervisión permanente en los trabajos que realiza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Respecto a la dimensión Relaciones Interpersonales, ¿cómo califica?

	5	4	3	2	1
22. Es cortés en sus relaciones interpersonales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Orienta frecuentemente a los usuarios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Resuelve los conflictos que se presentan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Respecto a la dimensión Iniciativa, ¿cómo califica?

	5	4	3	2	1
25. Es asequible al cambio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Se anticipa a las dificultades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Resuelve adecuadamente los problemas que se presentan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Respecto a la dimensión Trabajo en Equipo, ¿cómo califica?

	5	4	3	2	1
28. Tiene buena aptitud para la integración.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Se identifica con los objetivos de la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Colabora con el logro de los objetivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muchas gracias por su colaboración.



SERVIDORES DE LA UGEL PARINACOCHAS.



CUADRO N^o 47

TABLA 3-Distribución Chi Cuadrado χ^2 . (Continuación)

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3	0,35	0,4	0,45	0,5
30	59,7022	56,3325	53,6719	50,8922	46,9792	43,7730	40,2560	37,9902	36,2502	34,7997	33,5302	32,3815	31,3159	30,3073	29,3360
31	61,0980	57,6921	55,0025	52,1914	48,2319	44,9853	41,4217	39,1244	37,3591	35,8871	34,5981	33,4314	32,3486	31,3235	30,3359
32	62,4873	59,0461	56,3280	53,4857	49,4804	46,1942	42,5847	40,2563	38,4663	36,9730	35,6649	34,4804	33,3809	32,3394	31,3359
33	63,8694	60,3953	57,6483	54,7754	50,7251	47,3999	43,7452	41,3861	39,5718	38,0575	36,7307	35,5287	34,4126	33,3551	32,3358
34	65,2471	61,7382	58,9637	56,0609	51,9660	48,6024	44,9032	42,5140	40,6756	39,1408	37,7954	36,5763	35,4438	34,3706	33,3357
35	66,6192	63,0760	60,2746	57,3420	53,2033	49,8018	46,0588	43,6399	41,7780	40,2228	38,8591	37,6231	36,4746	35,3858	34,3356
36	67,9850	64,4097	61,5811	58,6192	54,4373	50,9985	47,2122	44,7641	42,8788	41,3036	39,9220	38,6693	37,5049	36,4008	35,3356
37	69,3476	65,7384	62,8832	59,8926	55,6680	52,1923	48,3634	45,8864	43,9782	42,3833	40,9839	39,7148	38,5348	37,4156	36,3355
38	70,7039	67,0628	64,1812	61,1620	56,8955	53,3835	49,5126	47,0072	45,0763	43,4619	42,0450	40,7597	39,5643	38,4302	37,3354
39	72,0550	68,3830	65,4753	62,4281	58,1201	54,5722	50,6598	48,1263	46,1730	44,5395	43,1053	41,8040	40,5935	39,4446	38,3354
40	73,4029	69,6987	66,7660	63,6908	59,3417	55,7585	51,8050	49,2438	47,2685	45,6160	44,1649	42,8477	41,6222	40,4589	39,3353
45	80,0776	76,2229	73,1660	69,9569	65,4101	61,6562	57,5053	54,8105	52,7288	50,9849	49,4517	48,0584	46,7607	45,5274	44,3351
50	86,6603	82,6637	79,4898	76,1538	71,4202	67,5048	63,1671	60,3460	58,1638	56,3336	54,7228	53,2576	51,8916	50,5923	49,3349
55	93,1671	89,0344	85,7491	82,2920	77,3804	73,3115	68,7962	65,8550	63,5772	61,6650	59,9804	58,4469	57,0160	55,6539	54,3348
60	99,6078	95,3443	91,9518	88,3794	83,2977	79,0820	74,3970	71,3411	68,9721	66,9815	65,2265	63,6277	62,1348	60,7128	59,3347
70	112,3167	107,8079	104,2148	100,4251	95,0231	90,5313	85,5270	82,2553	79,7147	77,5766	75,6893	73,9677	72,3583	70,8236	69,3345
80	124,8389	120,1018	116,3209	112,3288	106,6285	101,8795	96,5782	93,1058	90,4053	88,1303	86,1197	84,2840	82,5663	80,9266	79,3343
90	137,2082	132,2554	128,2987	124,1162	118,1359	113,1452	107,5650	103,9040	101,0537	98,6499	96,5238	94,5809	92,7614	91,0234	89,3342
100	149,4488	144,2925	140,1697	135,8069	129,5613	124,3421	118,4980	114,6588	111,6667	109,1412	106,9058	104,8615	102,9459	101,1149	99,3341
120	173,6184	168,0814	163,6485	158,9500	152,2113	146,5673	140,2326	136,0620	132,8063	130,0546	127,6159	125,3833	123,2890	121,2850	119,3340
140	197,4498	191,5653	186,8465	181,8405	174,6478	168,6130	161,8270	157,3517	153,8537	150,8941	148,2686	145,8629	143,6043	141,4413	139,3339
160	221,0197	214,8081	209,8238	204,5300	196,9152	190,5164	183,3106	178,5517	174,8283	171,6752	168,8759	166,3092	163,8977	161,5868	159,3338
180	244,3723	237,8548	232,6198	227,0563	219,0442	212,3039	204,7036	199,6786	195,7434	192,4086	189,4462	186,7282	184,1732	181,7234	179,3338
200	267,5388	260,7350	255,2638	249,4452	241,0578	233,9942	226,0210	220,7441	216,6088	213,1022	209,9854	207,1244	204,4337	201,8526	199,3337
250	324,8306	317,3609	311,3460	304,9393	295,6885	287,8815	279,0504	273,1944	268,5987	264,6970	261,2253	258,0355	255,0327	252,1497	249,3337
300	381,4239	373,3509	366,8439	359,9064	349,8745	341,3951	331,7885	325,4090	320,3971	316,1383	312,3460	308,8589	305,5741	302,4182	299,3336
500	603,4458	593,3580	585,2060	576,4931	563,8514	553,1269	540,9303	532,8028	526,4014	520,9505	516,0874	511,6081	507,3816	503,3147	499,3335
600	712,7726	701,8322	692,9809	683,5155	669,7690	658,0936	644,8004	635,9329	628,8157	622,9876	617,6713	612,7718	608,1468	603,6942	599,3335

CUADROS

CUADRO N°01.....	34
CUADRO N° 02.....	41
CUADRO N° 03.....	41
CUADRO N° 04.....	43
CUADRO N° 05.....	44
CUADRO N° 06.....	47
CUADRO N° 07.....	48
CUADRO N° 08.....	51
CUADRO N° 09.....	52
CUADRO N° 10.....	55
CUADRO N° 11.....	56
CUADRO N° 12.....	59
CUADRO N° 13.....	60
CUADRO N° 14.....	63
CUADRO N° 15.....	65
CUADRO N° 16.....	65
CUADRO N° 17.....	67
CUADRO N° 18.....	69
CUADRO N° 19.....	71
CUADRO N° 20.....	73
CUADRO N° 21.....	75
CUADRO N° 22.....	77
CUADRO N° 23.....	79
CUADRO N° 24.....	81
CUADRO N° 25.....	83
CUADRO N° 26.....	85
CUADRO N° 27.....	87
CUADRO N° 28.....	89
CUADRO N° 29.....	91

CUADRO N° 30.....	93
CUADRO N° 31.....	95
CUADRO N° 32.....	97
CUADRO N° 33.....	99
CUADRO N° 34.....	101
CUADRO N° 35.....	103
CUADRO N° 36.....	105
CUADRO N° 37.....	106
CUADRO N° 38.....	108
CUADRO N° 39.....	110
CUADRO N° 40.....	112
CUADRO N° 41.....	114
CUADRO N° 42.....	116
CUADRO N° 43.....	118
CUADRO N° 44.....	120
CUADRO N° 45.....	132
CUADRO N° 46.....	134
CUADRO N° 47.....	138

GRÁFICOS

GRÁFICO N° 01.....	41
GRÁFICO N° 02.....	45
GRÁFICO N° 03.....	49
GRÁFICO N° 04.....	53
GRÁFICO N° 05.....	57
GRÁFICO N° 06.....	61
GRÁFICO N° 07.....	63
GRÁFICO N° 08.....	65
GRÁFICO N° 09.....	67
GRÁFICO N° 10.....	69
GRÁFICO N° 11.....	71
GRÁFICO N° 12.....	73
GRÁFICO N° 13.....	75
GRÁFICO N° 14.....	77
GRÁFICO N° 15.....	79
GRÁFICO N° 16.....	81
GRÁFICO N° 17.....	83
GRÁFICO N° 18.....	85
GRÁFICO N° 19.....	87
GRÁFICO N° 20.....	89
GRÁFICO N° 21.....	91
GRÁFICO N° 22.....	93
GRÁFICO N° 23.....	95
GRÁFICO N° 24.....	97
GRÁFICO N° 25.....	99
GRÁFICO N° 26.....	101
GRÁFICO N° 27.....	103
GRÁFICO N° 28.....	105
GRÁFICO N° 29.....	106

GRÁFICO N° 30.....	108
GRÁFICO N° 31.....	110
GRÁFICO N° 32.....	112
GRÁFICO N° 33.....	114
GRÁFICO N° 34.....	116
GRÁFICO N° 35.....	118
GRÁFICO N° 36.....	120