

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE EDUCACIÓN

**CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE
TAMBOPATA - 2019”**

Tesis presentada por:

Bachiller: MARTINEZ BUSTAMANTE,
Yesica Luci

Bachiller: RIVAS VERA, Fiorella
Natalia

**Para optar el Título Profesional de
Abogada.**

Asesor: Abogado: ZAMALLOA
FLORES, Edwin Daniel

Puerto Maldonado, 2022

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS**

FACULTAD DE EDUCACIÓN

**CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS**



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LA PROVINCIA DE
TAMBOPATA - 2019”**

Tesis presentada por:

Bachiller: MARTINEZ BUSTAMANTE,
Yesica Luci

Bachiller: RIVAS VERA, Fiorella
Natalia

**Para optar el Título Profesional de
Abogadas**

Asesor: Abogado: ZAMALLOA
FLORES, Edwin Daniel

Puerto Maldonado, 2022

DEDICATORIA

*A Dios y a mi esposo Rosendo Valdez,
por su apoyo constante para cumplir
esta meta.*

Yesica.

*A Bruno, Dalia y Samuel, por ser mi
soporte y fortaleza.*

Fiorella

AGRADECIMIENTO

A mis amigos y familiares, que fueron pieza clave para cumplir esta meta.

A mis docentes y profesionales que con su ejemplo y aliento marcaron este camino profesional.

Yesica

A mis padres Rubén y Natalia, a Jorge, Andrea, Angie, Coqui y Alberto, y a mis familiares que estuvieron presentes en esta etapa, por su apoyo incondicional.

A Yesica M. y Freddy V., por su consideración y aliento.

A mis docentes, compañeros y compañeras, por sus enseñanzas y las experiencias académicas.

Fiorella

TURNITIN_YESICA MARTINEZ & FIORELLA RIVAS

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unamad.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	transparencia.regionmadrededios.gob.pe Fuente de Internet	1%
8	docplayer.es Fuente de Internet	1%
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%

PRESENTACIÓN

Es gratificante compartir el presente trabajo de investigación, el cual constituye un peldaño más para nuestra vida académica, trabajo que ha sido ejecutado con esfuerzo y motivación, con la finalidad de realizar un importante aporte social-jurídico significativo a la gestión pública, a los estudiantes de Derecho y Ciencias Políticas y al público en general, bajo el análisis de nuestra realidad regional y las circunstancias que marcan el ambiente laboral de las instituciones de nuestra región, de manera particular.

Éste estudio, tiene como objetivo determinar la relación del clima institucional con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata, análisis que está acompañado de valoraciones relevantes a nivel social, el mismo que permite determinar las herramientas a aplicar para el mejoramiento del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores que conforman ésta Dirección, quienes son además, el primer eslabón para ejecutar una correcta labor de fiscalización, generar un adecuado proceso administrativo sancionador (ligado al Derecho Administrativo), o buscar y exigir mejoras en cuanto a los derechos que les compete como trabajadores (vinculado al Derecho Laboral), y puedan así, conformes con su condición de trabajadores, brindar servicios oportunos y de calidad a la comunidad, mejorando la gestión pública de este sector en la jurisdicción investigada.

Siendo así, ponemos en consideración el presente trabajo a los señores Miembros del Jurado para que se nos brinde la autorización correspondiente de la sustentación y deliberación del mismo, en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de nuestra Casa de Estudios: Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por lo que esperamos ser evaluadas de manera oportuna.

Las Autoras

RESUMEN

El principal objetivo de la tesis es profundizar las variables de estudios con el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata en el año 2019.

Esta investigación ha sido desarrollada mediante un estudio descriptivo, de diseño correlacional de corte transversal cualitativo. Cuyo instrumento fue aplicado a los servidores de esta institución regional considerando el cuestionario y su medición de "Escala de Likert", donde el primer instrumento esta referenciado al clima organizacional y la segunda basándose al desempeño laboral. Así mismo para modelar la estadística descriptiva e inferencia se utilizó el software SSPS. VS. 28. Se utilizo una población y muestra de 30 servidores de la DRE.

Obtenidos en la estadística inferencial según el $P < 0.05$, se rechazó la H_0 y se Aceptó la H_1 , según el R de Pearson Existe una Relación Moderada entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral, dando lugar la importancia del clima de la organización entre compañeros de trabajo para un mejor desempeño laboral en su entorno de los servidores públicos de la DRE.

La presente investigación se ha realizado con el fin de establecer un marco descriptivo, relacional para contribuir a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores a través del desarrollo del clima organizacional, con la finalidad de mejorar los servicios ligados a la gestión pública y los derechos laborales de los trabajadores de esta entidad.

Palabras claves: Desempeño laboral, clima organizacional, servidor, funcionario público, gestión pública.

ABSTRACT

The main objective of the thesis is to deepen the study variables with the organizational climate and its relationship with the work performance of public servants of the Regional Directorate of Education of the province of Tambopata in the year 2019.

This research has been developed through a descriptive study, with a correlational design of qualitative cross-section. Whose instrument was applied to the servers of this regional institution considering the questionnaire and its measurement of "Likert Scale", where the first instrument is referenced to the organizational climate and the second based on job performance. Likewise, to model descriptive statistics and inference, the SSPS software was used. vs. 28. A population and sample of 30 DRE servers was used.

Obtained in the inferential statistics according to $P < 0.05$, H_0 was rejected and H_1 was Accepted, according to Pearson's R There is a Moderate Relationship between Organizational Climate and Work Performance, giving rise to the importance of the organization's climate among colleagues of work for a better work performance in their environment of the DRE public servants.

The present investigation has been carried out in order to establish a descriptive, relational framework to contribute to the improvement of the labor performance of workers through the development of the organizational climate, with the purpose of improving the services linked to public management and rights. employment of the employees of this entity.

Keywords: Work performance, organizational climate, server, public official, public management.

INTRODUCCIÓN

La elaboración de un estudio de entorno jerárquico es una interacción complicada debido a las cualidades y elementos internos de una asociación, su circunstancia actual y las variables humanas individuales. Las organizaciones actuales perciben que uno de sus recursos clave son sus recursos humanos y solicitan disponer de sistemas para cuantificar y controlar intermitentemente su entorno jerárquico. A través del estudio del entorno es posible conocer, por ejemplo, los discernimientos que los RRHH tienen sobre la situación actual de la organización, así como sus hipótesis de futuro en materia humana, lo que permite caracterizar los programas de mediación y fomentar un marco de observación y evaluación (Servicio de Bienestar, 2008)

Hoy en día, muchas organizaciones e instituciones buscan mejorar el clima organizacional interno, el mismo que se relaciona con los métodos de mando, estilos de liderazgo y la comunicación, ésta última, vital entre los trabajadores de una entidad; por lo que, los componentes del clima que adopta una organización influirá poderosamente en el comportamiento laboral de sus trabajadores, sea de forma positiva o negativa para los fines de la entidad. Por lo tanto, es fundamental también, conocer las motivaciones de los empleados y cómo éstas satisfacen sus necesidades personales y las de su familia, a su vez, enriquecer los conocimientos y habilidades que posean, para que el desempeño que realicen en sus respectivas áreas sea óptimo para su labor, coadyuvando y contribuyendo a lograr los objetivos trazados, convirtiendo al trabajador en un aliado y no un atraso.

Dentro de toda comunidad institucional, se presentan casos de ambientes laborales positivos o negativos, resultados que dependen del grado de interacciones personales que posean los empleados, así como la predisposición de realizar con responsabilidad las tareas encomendadas, y de las creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones que posean. El clima laboral también se puede ver afectado por la insatisfacción monetaria, la carga horaria, el trato despectivo, y la ausencia de gestión por parte de los directivos.

La "Administración Gerencial" en esa capacidad, tiene un flujo de las convenciones de la junta conectadas al lugar de trabajo para construir la ejecución y principalmente, para reforzar las estrategias de RH, con una mentalidad recargada comparable a los mandatos de su misión social, conceptos que deben ser aplicados para el fin que se requiera en este caso.

La Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, como toda institución pública, tiene la necesidad de implementar soluciones innovadoras para mejorar la administración pública y gestión humana, por lo que, consideramos que es importante partir con la evaluación del clima organizacional y el ambiente laboral de la misma (factor que se torna importante para la determinación del desempeño y el otorgamiento de buenos servicios a la comunidad) con la finalidad de buscar soluciones oportunas; por tanto, éste trabajo de investigación pretende ser el apoyo para las mejoras que pretende implementar ésta institución, ya que es una entidad que no solo brinda servicios administrativos al público en general, sino también atiende directamente a los docentes que imparten educación en las escuelas públicas de la región, quienes son trabajadores que dependen de este sector, sector que merece el respeto debido.

Previamente a la investigación realizada en esta institución, se ha recogido percepciones referente a indicios observables y manifestaciones de conflicto como disconformidad con la forma de trabajo del personal administrativo, lucha de poder interno a través del sindicatos, relaciones interpersonales difíciles entre trabajadores o sus jefes inmediatos, disconformidad por las autoridades políticas de turno, quejas de los usuarios y protestas por la mala calidad de atención, etc., lo que nos ha motivado conocer de qué manera el clima organizacional determina el desempeño del personal, y la importancia en cuanto a la relación entre sí de ambas variantes.

Adicional a ello, observamos, que la DRE no habría llevado un control de acuerdo a sus actividades como institución, como también no identifico sus procesos MAPRO, y por consecuencia no está bien la gestión para que tome decisiones la alta dirección, por otra parte, el ROF y MOF no contempla los lineamientos del clima organizacional, por tanto, debe reformularse para ser considerado un instrumento que contribuye a su medición. Así mismo la DRE no cuenta con una agenda de programas y capacitaciones continuas para la mejora de los servidores y por ende a la organización para tener un buen desempeño laboral reconociendo por los méritos logrados, así como el reforzamiento de habilidades blandas.

Por esta razón, la presente investigación ha profundizado sobre las consecuencias que genera, dentro de esta institución regional, el clima organizacional y cómo está relacionado con el desempeño laboral que se encuentra manifiesto en los funcionarios y servidores públicos del objeto de estudio, durante el año 2019, teniendo en consideración además, que el ambiente laboral o clima organizacional es un mecanismo que ayuda a establecer causas de comportamientos o las razones por la que un individuo lleva a cabo de una forma en particular una determinada actividad, y, a través de la búsqueda de soluciones por parte de los mismos se pretenda eliminar o apaciguar los problemas que derivan de la ejecución de sus diversas actividades o labores propias de sus funciones.

Este trabajo, ha permitido que se detecten las dificultades que atravesaron los trabajadores en relación a este estudio, poniendo los resultados a disposición de los funcionarios competentes para que dentro de sus posibilidades apliquen soluciones que permitan que los trabajadores realicen sus tareas y responsabilidades con motivación, incentivo, entusiasmo, capacidad y eficiencia, mejorando así en todos los niveles la eficacia de la gestión pública.

Bajo dicho contexto, la presente investigación se desarrolla en los siguientes capítulos:

Primer capítulo, en el cual se ha considerado el Planteamiento del problema, donde se analiza el problema a investigar, sobre el “Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Dirección Regional de Educación de la Provincia de Tambopata 2019”. Una vez identificada la problemática, se ha formulado los objetivos perseguidos, la hipótesis, sus variables e indicadores.

Segundo capítulo, Marco teórico, donde se aprecia los antecedentes a nivel internacional, nacional y local. También incluye el Marco Conceptual, donde se ha empleado la doctrina, jurisprudencia y otros métodos para llegar al objetivo de esta investigación.

Tercer capítulo, destinado al Tipo de Investigación, los métodos utilizados, el diseño de la contrastación de hipótesis, el universo, la muestra y las técnicas de recolección de datos.

Cuarto capítulo, donde está considerado el análisis, resultado de la investigación, presentación de resultados, validación y contrastación de hipótesis, y la discusión de resultados.

Finalmente, las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Así como una amplia referencia bibliográfica, se adjuntan los anexos correspondientes.

INDICE

DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
PRESENTACIÓN.....	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	VIII
INTRODUCCIÓN	IX
INDICE.....	XIII
INDICE DE GRÁFICOS	XV
ÍNDICE DE TABLAS	XVI
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
1.1. Descripción del problema	17
1.2. Formulación del problema	18
1.2.1 Problema General.....	18
1.2.2. Problemas Específicos.....	19
1.3. Objetivos	19
1.3.1. Objetivo General.....	19
1.3.2. Objetivos Específicos	19
1.4. Variables	20
1.4.1. Variable independiente	20
1.4.2. Variable Dependiente	20
1.5. Operacionalización de las variables.....	21
1.6. Hipótesis.....	22
1.6.1. Hipótesis General	22
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	22
1.7. JUSTIFICACIÓN	22
1.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	24
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Antecedentes de estudio	25
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	25
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	29
2.1.3. Antecedentes locales.....	34
2.2. MARCO TEÓRICO	35
2.2.1. Clima Organizacional.....	35

2.2.2. Desempeño Laboral	44
2.3. Definición de términos	54
CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACION	57
3.1. Tipo de investigación	57
3.2. Diseño del estudio	58
3.2.1. Lugar de estudio:	58
3.2.2. Diseño:	58
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	60
3.3.1. Población	60
3.3.2. Muestra	61
3.3.3. Muestreo	62
3.4. Métodos y técnicas	62
3.4.1. Métodos	62
3.4.2. Técnicas	63
3.5. Tratamiento de los datos	66
3.5.1. Procesamiento de datos:	66
3.5.2. Descripción del cuestionario	67
3.5.3. Confiabilidad del instrumento	67
3.5.4. Validación de instrumento	68
CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	69
4.1. Análisis y resultados	69
4.2. Presentación de resultados	69
4.3. VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS	75
4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	76
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	86

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N° 1. Esquema de investigación.....	59
GRÁFICO N° 2. Esquema de muestreo	59
GRÁFICO N° 3. Resultados generales de la variable: clima organizacional	71
GRÁFICO N° 4. Resultados generales de la variable: desempeño laboral.	74

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N° 1. Operacionalización de variables	21
TABLA N° 2. Población de la investigación.....	61
TABLA N° 3. Población para investigación	62
TABLA N° 4. Técnicas de estudio	64
TABLA N° 5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	64
TABLA N° 6. Confiabilidad del instrumento.....	67
TABLA N° 7. Validación del instrumento.....	68
TABLA N° 8. Baremos de la variable: clima organizacional.....	70
TABLA N° 9. Descriptivos de la variable: clima organizacional.....	70
TABLA N° 10. Resultados generales de la variable: clima organizacional..	71
TABLA N° 11. Baremos de la variable: desempeño laboral.....	72
TABLA N° 12. Descriptivos de la variable: desempeño laboral.....	73
TABLA N° 13. Resultados generales de la variable: desempeño laboral....	73
TABLA N° 14. Prueba de normalidad.....	75
TABLA N° 15. Relacion del clima organizacional y el desempeño laboral	.76

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Por lo general, los nuevos trabajadores comunitarios llegan con mucha ilusión y con suposiciones concretas sobre la organización, sus ejercicios y sus colaboradores; en cualquier caso, todo cambia cuando no encuentran el entorno jerárquico adecuado para su exposición experta. En esta circunstancia actual, reconocer y reforzar los elementos comprometidos con la creación de un entorno jerárquico estimulante se convierten en puntos centrales de discusión para la eficacia de la organización (Pelaes, 2010, p.17).

Debemos considerar que el activo humano es posiblemente el activo más importante de la asociación, por lo tanto debemos proporcionar a los representantes un lugar de trabajo satisfactorio, suponiendo que un trabajador esté inmerso en un buen lugar de trabajo se sentirá más persuadido, se sentirá equipado para asumir nuevas responsabilidades, sentirá que puede cumplir nuevos objetivos y posteriormente será más proactivo y útil, por otra parte, en el caso de que el representante vea que tiene un entorno jerárquico que no es estupendo, los resultados pueden ser desde cambios en su forma de comportarse que pueden reflejarse en enfrentamientos o aplazamientos, hasta una ejecución del trabajo por debajo de lo óptimo. Los individuos necesitan sentir un lugar de trabajo satisfactorio para fomentar una ejecución del trabajo provechosa. La presencia de una mejora positiva o negativa de la asociación dependerá del nivel de visión de los trabajadores en comparación con sus capacidades y el elemento.

Varios jefes no comprenden completamente la visión individual de sus asociados en lo que respecta a su forma jerárquica de comportarse y mucho menos la importancia del entorno autoritario, debido a que su ausencia de

comprensión puede crear problemas en los grados de inasistencia, gradualidad, languidez, distanciamiento y, posteriormente, inutilidad, alta rotación en diferentes puestos y baja transformación (Sánchez, 2005, p.03).

Asimismo, es pertinente llamar la atención que existen creadores como Uribe (2015) que destacan la importancia del lugar de trabajo, ya que impacta en la presentación de los trabajadores en los establecimientos. En consecuencia, para resolver este tema, se propone rastrear la conexión entre el puesto de trabajo y la presentación de los representantes de la Dirección Provincial de Escolarización de Madre de Dios, para hacer recomendaciones que conduzcan a trabajar en la viabilidad de este establecimiento, esto según el punto de vista de evaluar qué tan importante es el sistema propuesto por Servir para medir la ejecución y qué tan razonable es para su aplicación útil.

Como se ha señalado en este texto, este examen se realizó con la determinación de rastrear la conexión entre el entorno autoritativo y la ejecución laboral de los funcionarios locales de la Dirección Provincial de Escolarización del territorio de Tambopata. Asimismo, esta exploración intenta encontrar disposiciones para que exista un ambiente jerárquico adecuado para lograr una correcta ejecución del trabajo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

P.E.1. ¿De qué forma la percepción se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019?

P.E.2. ¿De qué forma el trabajo de equipo se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019?

P.E.3. ¿De qué forma el ambiente se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

O.E.1. Identificar la relación de la percepción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019.

O.E.2. Identificar la relación del trabajo de equipo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019.

O3. Identificar la relación del ambiente y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019.

1.4. VARIABLES

1.4.1. Variable independiente

Clima organizacional

Dimensiones:

- Percepción
- Trabajo en equipo
- Ambiente

1.4.2. Variable Dependiente

Desempeño laboral

Dimensiones:

- Competencias
- Motivación
- Productividad

1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: Clima Organizacional	Clima laboral, social, innovador y ergonómico con el que se percibe el entorno como la visión adecuada para conectarse con el lugar de trabajo, permitiendo que sea una perspectiva indicativa que guíe las actividades preventivas y correctivas importantes para fortalecer el funcionamiento de los ciclos jerárquicos y los resultados. <i>(Palma, 2004)</i>	Conjunto de propiedades del lugar de trabajo, que son según puntos de vista reales, ciclos y activos que se convierten en la impresión agregada de satisfacción de los empleados públicos sobre el lugar de trabajo.	Percepción	<ul style="list-style-type: none"> - Trato Horizontal - Bienestar - Experiencia 	Escala Nominal
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas Administrativas - Toma de Decisiones - Comunicación 	
			Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> - Entorno físico - Condiciones de trabajo - Disponibilidad de Recursos - Valores Colectivos 	
VARIABLE 2: Desempeño Laboral	Nivel de ejecución alcanzado por el representante en el cumplimiento de los objetivos dentro de la asociación en un periodo determinado. En ese grado, esta exposición se compone de ejercicios sustanciales, perceptibles y cuantificables, y otros que pueden derivarse. <i>(Araujo 2007)</i>	Método primario y deliberado para calibrar, evaluar e incidir en las solicitudes relacionadas con la empresa para averiguar la utilidad del trabajador, de modo que se pueda avanzar en la ejecución futura.	Competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal - Capacitación - Formación 	Escala Nominal
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> -Reconocimiento - Incentivo Monetario - Crecimiento Profesional 	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en equipo - Calidad de Trabajo - Productividad 	

Tabla N° 1. Operacionalización de variables

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis General

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata 2019.

1.6.2. Hipótesis Específicas

H.1: La relación de la percepción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata es fluida y eficaz.

H2: La relación del trabajo de equipo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación e la provincia de Tambopata, es deficiente por falta de organización directoral.

H3: La relación del ambiente y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata, es regular; por los conflictos personales que se presenta en forma continua.

1.7. JUSTIFICACIÓN

Cada asociación o fundación utiliza diferentes actividades para que el clima jerárquico que crea cada trabajador sea el ideal y suficiente, con la única razón de que asuma con obligación la búsqueda de las metas para el establecimiento y cumplir con sus sueños y satisfacer las competentes necesidades.

El presente investigación se realizó en vista de que se identificó la problemática basada entre el Entorno Autoritario y la Ejecución Laboral de los trabajadores comunales de la Dirección Local de Capacitación de Madre de Dios, quienes

evidentemente no dan la talla en valor de fortaleza, colaboración, obligación de cumplir los roles, estrechez mental, independencia, verticalismo y fisura de las relaciones humanas, lo que nos permitiría buscar y aplicar soluciones alterna.

Este estudio presenta un valor hipotético ya que se completó decidido a añadir a la información actual sobre el Entorno Jerárquico y la ejecución del trabajo, siendo pertinente y crítico en estos días para prácticamente todas las organizaciones que buscan una mejora constante en el clima, en el que el representante ejerce sus capacidades, trabajando en la ayuda al residente, considerando asimismo el activo humano del que disponen. Por lo tanto, los resultados obtenidos de esta investigación se organizarán en una sugerencia que podría consolidarse en la administración abierta, ya que mostrará cómo los representantes públicos ven su lugar de trabajo, un ambiente saludable.

El concentrado tiene igualmente ramificaciones viables, ya que ayudará a atender las cuestiones encontradas entre estos factores, denotando una línea de ayuda, desarrollando aún más cuestiones, por ejemplo, ser un trabajador proactivo, disciplinado, información sobre el trabajo, cooperación, inspiración individual, de esta forma añadiendo al cariño y responsabilidad del especialista con su establecimiento, creando más supuestos prominentes para que piensen en su lugar de trabajo como una pieza vital de sus vidas y ofrezcan un mejor servicio.

Considerado la relevancia social, ya que busca profundizar la variable de estudio mediante las herramientas adecuadas para mejorar el clima organizacional y desempeño laboral, permitiendo que los trabajadores la Dirección Regional de educación se beneficien con estos resultados, ya que son ellos los primeros fiscalizadores y quienes dan un proceso administrativo con sus propios compañeros de trabajo.

Así mismo la utilidad metodológica se dio en el presente estudio, por que ayuda a construir correctamente los instrumentos, sirviendo de apoyo y guía para otras instituciones, que mas adelante agan investigación relacionadas a las variables

de estudio, ya que se usaron metodologías que favorecen al cumplimiento del objetivo central, empleando técnicas y procedimientos de investigación que coadyuvan a la implementación de la innovación de un nuevo instrumento de recolección de datos tanto para la variable independiente como dependiente.

Por otra parte, este estudio tiene también una justificación legal porque está amparado en normas relacionadas con el Derecho Laboral y Derecho Administrativo. No obstante, se sugirió ideas para una mejor realización de la misma, justificando esta investigación al notar que genera cambios, con un real y efectivo clima organizacional, transformando la manera de ganar la confianza de los trabajadores, identificando con sus labores, compañeros de trabajo y motivación de parte de la organización, para un desempeño laboral de los servidores públicos de esta institución.

1.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Todos los que intervienen de marea directa e indirectamente en la presente investigación, serán en anonimato las respuestas, guardando la integridad de los participantes.

Confidencialidad: Los resultados de información obtenida no serán revelados para otro fin.

Consentimiento Informado: El objetivo del consentimiento informado fue solicitado mediante autorización a la Dirección Regional de Educación (DRE) del distrito de Tambopata, para obtener los resultados de la investigación y integrar su compromiso de los servidores.

Libre participación: son los servidores públicos de la DRE, de Madre de Dios, quienes participan voluntariamente, contribuyendo a la investigación.

Anonimidad: se mantendrán en anónimo, las respuestas con fines de la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

2.1.1. Antecedentes internacionales

Para Meléndez, P. (2015) la tesis denominada en maestría es “Relación entre el clima Laboral y el Desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013 – 2014, en la Universidad Tecnológica Equinoccial, de la ciudad de Quito”; concluye:

...es una exploración correlacional expresiva, con un ejemplo de 30 socios de la Subsecretaría Gerencial Monetaria del Servicio de Dinero, llegando a las resoluciones adjuntas: El entorno jerárquico ciertamente no impacta en los resultados esto es en la ejecución del trabajo de los representantes de las distintas jefaturas, No existen modelos medibles relativos al impacto del entorno jerárquico en la ejecución del trabajo de los compañeros de equipo, Según los resultados obtenidos se razona que la validez es la principal subconstrucción conectada con el entorno autoritativo que impacta, Es vital poner a cero los activos en distintos componentes que logran impactar la ejecución del trabajo, sin embargo ciertamente no el entorno jerárquico. Conecta enfáticamente con el factor del respeto, con un valor crítico, o por lo menos, cuanto más prominente es la credibilidad, más notable es el respeto, Mientras tanto, el factor de la validez se relaciona decididamente con trae alrededor de la misma manera que el pasado con el parentesco, en otras palabras que cuanto más prominente es la credibilidad, mejor es la exposición de los grupos de trabajo, La validez en comparación con la variable ambiente jerárquico corresponde enfáticamente con deferencia, orgullo y hermandad, pero el último tiene un valor más alto, Regard se relaciona con el compañerismo de una manera totalmente impresionante, en otras palabras que se podría considerar la posibilidad de que en el interior hay

un reconocimiento de los individuos poniendo por delante este sub desarrollar como regar.

Para Cevallos, A. (2015) con la tesis intitulada es: “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2015. En la Universidad Estatal Península de Santa Elena”, concluye:

...El objetivo fundamental de la exploración fue decidir el efecto de la administración de la unidad de capacidad humana en la ejecución del trabajo, a través de una revisión que incluyó a supervisores, personal directivo y especializado situado al plan de un modelo de administración para fortalecer la ejecución del trabajo de los funcionarios locales de la Dirección de Agricultura y Animales Comunes de St Nick Elena. Se ha alcanzado el siguiente objetivo: El refuerzo de la ejecución del trabajo de la capacidad humana depende de preparar programas, tanto directivos como especializados, añadiendo para traer la exposición general para arriba en cada uno de la región, ayudando a la satisfacción de los objetivos institucionales.

Para Ghiglione, C. (2015) con la tesis intitulada es: “Gestión de Recursos humanos del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de la Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño. Universidad Nacional de la Pampa”, ...

El objetivo principal del autor era sacar a la luz la necesidad de realizar evaluaciones ocasionales de la ejecución del personal de larga duración en el ámbito de la aplicación de políticas como contribución importante a la mejora continua de la administración general y, en concreto, de sus recursos humanos. Esto hace pensar que los RRHH son el principal recurso dentro de las asociaciones abiertas y el componente vital para el progreso o la decepción. Los responsables del área de RRHH de la Oficina de Representantes Decentes del Territorio de La Pampa conocen la necesidad de fomentar un marco directivo de RRHH exhaustivo, que permita medir el compromiso genuino de los trabajadores con la asociación, a través de evaluaciones puntuales de ejecución, así como establecer objetivos y actividades para la mejora continua. No obstante, hasta la

fecha no disponen de los dispositivos importantes para abordar esta prueba. Los supervisores son conscientes de que una organización vital y exhaustiva contribuirá sin duda a desarrollar aún más la empresa a medio y largo plazo, y tienen previsto empezar a aplicar el marco de RRHH en la empresa.

Baquero, K (2015), con la tesis intitulada es: “Estudio de la relación entre el Clima Laboral y el Desempeño, medido en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2 realizado en la Universidad Central del Ecuador”, señala:

...el objetivo general fue decidir si existe una conexión entre el ambiente de trabajo y la ejecución en la Coordinación Zonal de Escolarización Zona 2, su especulación fue en la eventualidad de que exista una conexión entre el ambiente de trabajo y la ejecución laboral, el tipo de exploración aplicada fue no exploratoria y su plan correlacional transversal, esta revisión se aplicó a 50 trabajadores comunitarios de la Coordinación Zonal de Capacitación Zona 2. Como acabados de la revisión dirigida por Karla Baquero Cok se presume que el lugar de trabajo está directamente relacionado con la ejecución del trabajo, donde un lugar de trabajo digno dentro del establecimiento impacta enfáticamente en la exposición de sus trabajadores.

Para Pérez (2014), tesis intitulada es: “El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha, realizado en la Universidad Central del Ecuador”, indica:

...donde su objetivo fundamental era decidir la tasa del entorno autoritativo sobre la ejecución laboral de los trabajadores del MIES. El tipo de examen dirigido por este creador fue correlacional no exploratorio, ya que le permitió investigar la conexión entre los dos factores, donde su ejemplo fue aplicado al personal Autoritativo y Monetario del Servicio de Consideración Financiera y Social de la Dirección Común Pichincha, el cual estaba conformado por obreros. Como consecuencias de este estudio Pérez presume que los representantes se sienten infinitamente decepcionados con el ambiente autoritario que existe en su comunidad laboral, esto provocado por el no reconocimiento de su trabajo por parte de sus jefes, creando consecuentemente desmoralización y malestar en sus compañeros. Comparable al trabajo de reunión que realizan, expresan que

existe una ausencia de amistad, compromiso y ayuda común entre los individuos de la asociación debido a la inexistente mediación de los especialistas en la mejora de los movimientos a tener en cuenta en el establecimiento, y esto sin duda provoca en la inexistente responsabilidad que existe dentro de la asociación.

Para Antúnez (2015) con la tesis intitulada es: “El Clima Organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de Caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicada en la ciudad de Maracay, estado Aragua, en la Universidad de Carabobo”; concluye;

...un Plan de Exploración no juicio - expresivo, con un ejemplo de 30 representantes de la región de oficinistas de las oficinas de administraciones bancarias Banesco situadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua, llegando a las resoluciones que se acompañan: La determinación de las variables que ahora mismo deciden el entorno jerárquico de los trabajadores de la región de oficinistas de las oficinas de administraciones bancarias Banesco situadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua (Objetivo 1), permitió percatarse de que la colaboración, correspondencia, asociación e innovación son los elementos que impactan enfáticamente el clima en el que los obreros desempeñan sus ejercicios cotidianos, produciendo impactos no sólo en la naturaleza de la vida laboral de los individuos y su realización, sino adicionalmente en la disposición del personal para lograr una mejor ejecución del trabajo y establecer conexiones relacionales agradables, En todo caso, existen diferentes factores, por ejemplo, la lealtad de los consumidores, la autoridad, la inspiración y los valores; que, en cualquier caso, estando disponibles y llegando a cargas superiores al 50%, deben ser considerados como componentes de azar aptos para crear una desventaja en la disposición de propiedades innatas al aire de trabajo y, por tanto, a la exposición de los individuos durante la jornada de funcionamiento. Por lo tanto, deben mejorarse para garantizar que los discernimientos compartidos por los representantes sobre su lugar de trabajo sean legítimos para orientar su forma de comportarse hacia la ejecución convincente y productiva de la tarea.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Para Castillo, P. (2017) presentado con la tesis es: “La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016, Universidad Cesar Vallejo”, menciona:

...El creador se planteó como objetivo principal: Decidir la conexión entre la habilidad humana el tablero con la ejecución laboral en la Región Distrito de Chaclacayo - 2016. De esta manera llegando a la resolución que el presente examen muestra que existe una conexión crítica entre la Habilidad Humana El tablero con la Ejecución Laboral de los especialistas normativos de la Localidad Distrital de Chaclacayo 2016; siendo que el coeficiente de relación Rho Spearman de 0.77 abordó una alta relación entre los factores. Se corroboró la especulación y esta relación.

Para Casas, (2015) con la tesis denominada es: “Gestión por competencias y Desempeño Laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015, de la Universidad Nacional José María Arguedas.”, concluye:

...El creador fijó como meta fundamental: Decidir la conexión entre la capacidad los ejecutivos y la ejecución de la ocupación del personal autoritario de la Región Local de San Jerónimo - 2015. De esta forma llegando a la resolución que corresponde al objetivo general: Decidir la conexión entre la habilidad los directivos y la ejecución de la ocupación del personal directivo de la Región Local de San Jerónimo, se presume que la estimación "sig." es de 0,000, que no es exactamente el nivel de importancia de 0. 05, por lo que se descarta la especulación inválida (H_0); así pues, se certifica con un nivel de certeza del 95% que existe una conexión crítica entre la variable capacidad de los directivos y la variable ejecución del trabajo del personal directivo de la Comarca Local de San Jerónimo.

Para Velásquez. (2015) con la tesis intitulada es: “Clima Organizacional y los niveles de Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, Universidad Nacional de Cajamarca” ... Concluye:

...El objetivo fundamental del creador fue: "Decidir y romper la conexión entre el ambiente laboral y los niveles de realización de la ocupación y formar una proposición para fortificar el ambiente jerárquico y elevar los grados de realización de la ocupación de los especialistas de la Región Distrito de Los Baños del Inca. Consecuentemente llegando a la resolución de que los especialistas del Distrito Local de Los Baños del Inca, respecto al ambiente jerárquico, lo califican como estándar, prevaleciendo el factor de inclusión laboral, siendo impedido de cumplir su más extrema conducta ya que existe poco esfuerzo conjunto entre el personal de las áreas, cada trabajador en realidad no garantiza sus grados de realización en el trabajo, la sustancia en realidad no enfrenta y vence los impedimentos; sumándose a la desilusión y desmotivación, necesidad que no es atendida por la Administración Metropolitana.

Para Pérez & Rivera (2015) titulada con la tesis denominada: “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013, en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana”; menciona:

...es un plan de examen condicional o transversal no exploratorio, con un ejemplo de 107 especialistas del Establecimiento Peruano de Exploración Amazónica, donde se alcanzaron los fines acompañantes: Existe un Grado Medio o Moderado de Jerarquización del Entorno de los Laborantes del Establecimiento de Exploración de la Amazonía Peruana, Periodo 2013, Existe un Grado Medio o Moderado de Cumplimiento de Ocupación de los Especialistas del Organismo de Exploración de la Amazonía Peruana, Periodo 2013, respecto al elemento de Aporte de Ocupación, Los trabajadores del IIAP, ven que están comprometidos con su trabajo con la obligación de vencer los obstáculos, con buenas conexiones relacionales y confiando en la mejora de las técnicas de trabajo, En cuanto al componente de Gestión, los trabajadores del IIAP, ven que la

naturaleza de la supervisión por parte de los supervisores está en un nivel satisfactorio; Con respecto al aspecto de correspondencia, los representantes del IIAP ven que hay facilidad, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los ciclos autoritativos. Se acercan a la declaración de sus necesidades y a la crítica sobre sus capacidades. En el aspecto de Circunstancias de Funcionamiento, los representantes del IIAP ven el IIAP como un establecimiento que ensaya grandes relaciones de trabajo en cuanto a marco, condiciones suficientes, estabilidad del empleador, reconocimiento y compensación según perfiles de trabajo y En el aspecto de Reconocimiento Propio, los trabajadores del IIAP ven su fundación como un lugar de trabajo que se inclina hacia su propio y competente giro de los acontecimientos. Sus sistemas de trabajo simplifican la adaptación de sus perfiles laborales a los requisitos institucionales, es probable que den valor a sus competencias y cubran supuestos laborales más elevados.

Para Pérez & Rivera. (2015), quienes realizaron la tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013, en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en Iquitos”, y concluye:

El objetivo principal de este estudio fue decidir la conexión entre el Ambiente Jerárquico y el Cumplimiento Ocupacional en los especialistas de la Organización de Exploración de la Amazonía Peruana y como especulación general se planteó la posibilidad de que exista una conexión inmediata entre los dos factores de estudio, el tipo de examen conducido en esta proposición fue correlacional inequívoco y el plan no exploratorio, la población considerada en esta exploración estuvo enmarcada por 148 trabajadores, y el ejemplo utilizado fue de 107 especialistas, el instrumento utilizado fue la visión general que se aplicó en los dos factores de estudio. La conclusión de este estudio fue que existe un nivel medio-medio entre el Ambiente Jerárquico y el Cumplimiento Ocupacional de los trabajadores del Organismo de Exploración de la Amazonía Peruana en el periodo 2013.

Para Carranza (2015) intitulada con la tesis es: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pamparomas – 2014, en la Universidad Cesar Vallejo”; concluye:

...es una exploración correlacional gráfica, con un ejemplo de 20 obreros de la región de Pamparomas - 2014, donde fueron alcanzados los fines acompañantes: La relación que existe entre el ambiente jerárquico y la ejecución del trabajo en los especialistas del Distrito Local de Pamparomás es positiva y profundamente enorme; considerando esto, bien se puede certificar que cuanto mejor es la visión del ambiente autoritario dentro del establecimiento, mayor es el nivel de ejecución de los especialistas dentro de la región; Los trabajadores del Distrito Local de Pamparomás, con relación al ambiente autoritario, se observó que la mayor parte de los trabajadores ve un grado medio y bajo de ambiente jerárquico, esencialmente debido a la alta rotación del cuerpo docente, que se manifiesta por no tener pensamiento o poca información sobre los componentes de un ambiente de trabajo decente; Los especialistas del Distrito de Área de Pamparomás, en cuanto a la ejecución del trabajo, se observó que la mayoría de los especialistas se encuentran en un grado bajo y medio de ejecución, esto se debe fundamentalmente a la utilización de la autoridad dictatorial, ya que impide el compromiso de los pensamientos innovadores y que se refleja en el bajo valor añadido de sus ejercicios cotidianos, Por último, este trabajo de examen razones que el nivel de conexión entre el entorno jerárquico y la ejecución del trabajo entre los trabajadores del Distrito de Área de Pamparomás es tolerablemente grande, con una calificación típica de media.

Para Aliaga. (2015) intitulada la tesis es: “El Trabajo en equipo y el Desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, Oficina Zonal Huaraz, 2015, en la Universidad Cesar Vallejo, de la Ciudad de Chimbote”; concluye:

...es un examen correlacional esclarecedor, con un ejemplo de 31 trabajadores de la SUNAT - Oficina Zonal Huaraz, 2015, donde se llegó a los extremos acompañantes: La relación que existe entre la colaboración y la ejecución de la

ocupación en la Administración Pública de Aduanas y Organización del Gasto Oficina Zonal Huaraz es enorme ($p=0,002$), afirmando la especulación general Howdy que existe un grado crítico de conexión entre la cooperación y la ejecución de la ocupación en la Administración Pública de Aduanas y Organización del Gasto Oficina Zonal Huaraz, 2015, ya que las investigaciones dirigidas permiten descubrir que existe conexión positiva entre's el, aún en el aire como coeficiente de posibilidad 0,539.

Según Núñez. (2016) en su tesis denominada “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad centro poblado boca del río, 2016”. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Concluye:

El ambiente jerárquico en el Distrito de Boca del Río se describe por ser usual, ya que tiende a verse por las apreciaciones y vista de los propios compañeros que las autoridades no muestran preocupación adecuada por las necesidades de los trabajadores, así como el clima actual, entre diferentes ángulos.

- En cuanto a la ejecución en el Distrito de Boca del Río, bien puede verse que es buena a pesar de que cuenta con un número base de mano de obra preparada.
- El ambiente jerárquico tiene una relación inmediata y crítica con la ejecución del trabajo en el Distrito de Boca del Río.
- Existen contrastes entre la ejecución del trabajo y el grado de capacitación de los representantes del Distrito de Boca del Río.
- La exploración ha demostrado de forma medible que existe un nivel de afiliación o relación/dependencia entre la visión del entorno jerárquico y la capacidad o posición que ocupa el representante de la Comarca.
- Se ha demostrado de forma mensurable que existe una relación de dependencia entre la impresión del entorno jerárquico y el grado de estudios o nivel de formación del representante de la Región de la localidad de Boca del Río.

2.1.3. Antecedentes locales

Para Torres. (2017) Tesis: “Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017. Universidad Andina del Cusco – Sede Madre de Dios”. Concluye:

...A la vista de las consecuencias de las marcas de los aspectos limpieza y elementos persuasivos de la variable inspiración, se observó que existe una relación moderada en cuanto a las secuelas de las marcas de los aspectos desempleo en la variable capacidad y cualidades individuales de la variable ejecución del trabajo. Del mismo modo, un nivel de significación de 0,040 y una conexión de Pearson ($r =$) no totalmente asentada. En cuanto a los factores de limpieza y sus marcas de estrategias jerárquicas, salario, beneficios, circunstancias laborales, estilo administrativo, relaciones relacionales, estatus y estabilidad profesional, se observó que no existe conexión entre este elemento y la variable de ejecución laboral, con un significado de 0,341. Por último, en lo que respecta a las marcas de realización individual, reconocimiento, obligación, trabajo, autoconciencia y éxito profesional que tienen cabida en los elementos inspiradores, se observó que existe una relación inmediata con la variable de ejecución del trabajo, con un nivel de significación de 0,019 y una conexión de Pearson ($r = 0,521$) que muestra una conexión moderada entre el factor libre y la variable dependiente.

Aquino, C. (2018). con la tesis intitulada es: “Clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los Docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2015. Universidad José Carlos Mariátegui”. Este autor concluye

:

..Se ha detectado una relación positiva y débil entre el entorno institucional y la ejecución ($r= 0,442$; $p=0,005$). Esto nos lleva a considerar que la iniciativa está firmemente conectada con la ejecución, es decir, en el caso de que haya una gran autoridad de los órganos de supervisión, la ejecución será grande, en el caso de que las asambleas de administración del Colegio no tengan una gran

administración, entonces la ejecución del trabajo de los profesores será pobre. La iniciativa de los órganos de supervisión de la UNAMAD suele ser ocasional y habitual. A través del examen realizado, puede muy bien razonarse que las capacidades interactivas de los órganos de supervisión tienen un bajo nivel de relación con la ejecución del trabajo de los educadores, produciéndose correspondencia entre ambos. De esta forma, en el caso de que existan grandes capacidades interactivas de los órganos de control, la ejecución del trabajo de los educadores será grande, suponiendo que se demuestre que las capacidades interactivas son normales o escasas, la ejecución del trabajo será normal o insuficiente. Con respecto a la conexión entre los grados de correspondencia y la ejecución de la muestra, se resolvió que existe una relación de grado bajo ($r=0,397$; $p=0,05$), es decir, que los tipos de correspondencia en el colegio difieren algo la ejecución laboral del educador. Los motivadores laborales son significativos para un grupo de trabajo, ya que dinamizan el cumplimiento de los objetivos planteados. En este estudio se observó que existe una conexión entre los motivadores laborales y la ejecución laboral de los educadores; posteriormente, cuanto más notables son los impulsores laborales, mejor es la ejecución laboral del educador, con un grado de relación bajo.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Clima Organizacional

a. Concepto

Como indica Pintado (2007, p. 192)¹ el entorno jerárquico es el conjunto de sentimientos, sensaciones y mentalidades que experimentan los trabajadores en sus relaciones laborales. Decide la forma en que los trabajadores ven su trabajo, su presentación, su eficiencia y su realización.

¹ Pintado (2007, p. 192)

Para Litwin & Stinger (1978)², dentro de un entorno jerárquico de origen expansivo, las formas de comportarse y las perspectivas de los trabajadores se ven afectadas por algo que va más allá de la conducta y la capacidad privadas, este efecto sobre la conducta lo produce la asociación y un entorno social concreto, las asociaciones influyen en las mentalidades y las formas de comportarse de las personas y los grupos.

Mientras que Brunet (2007)³ caracteriza el entorno jerárquico como la disposición de la impresión mundial de las personas sobre su clima de autoridad. La persona, al enmarcar su visión del clima interior, actúa como procesador de los datos que utiliza, comparables a las ocasiones y cualidades genuinas de la asociación, a pesar de sus propiedades como perceptor.

Como indica Forehand & Glimer (1964)⁴ son un conjunto de cualidades genuinas de la asociación, perseverantes y efectivamente cuantificables, las que reconocen una sustancia laboral de otra. Son los estilos de dirección, las normas y el clima fisiológico, los objetivos y los procesos de crítica. Aunque el discernimiento individual se ocupa de su estimación, lo fundamental son algunas listas de estos atributos.

Chiavenato (1990)⁵, alude a que el entorno de autoridad es el clima interior y el aire de una asociación. Factores como, por ejemplo, la innovación, los enfoques, las directrices, los estilos de administración, la fase de vida de la empresa, entre otros, son persuasivos. El entorno jerárquico puede tener diversos atributos en función de cómo se sientan los individuos de una asociación. Crea elementos específicos en los individuos como inspiración, realización laboral, absentismo y eficacia.

² Litwin & Stinger (1978)

³ Brunet (2007)

⁴ Forehand & Glimer (1964)

⁵ Chiavenato (1990)

Sostiene Dessler (1994)⁶ sostiene que el entorno se ocupa de los discernimientos que el individuo tiene de la asociación para la que trabaja y de la valoración que ha hecho de ella en cuanto a estructura, recompensa, pensamiento, respaldo y receptividad.

En el entorno jerárquico existen esencialmente dos perspectivas: por un lado, una metodología subyacente, que considera simplemente los elementos jerárquicos reales, como el diseño, las estrategias y las normas; por otro lado, existe una metodología emocional que considera los factores que son mucho más difíciles de cuantificar, por ejemplo, la simpatía y el apoyo obtenidos por la presentación de una capacidad dentro de una organización.

Chiavenato (2002)⁷, Alude al clima interior existente entre los individuos de la asociación, está firmemente conectado con el nivel de inspiración de los trabajadores y muestra explícitamente las propiedades persuasivas del clima jerárquico, por ejemplo, aquellas partes de la asociación que desencadenan diferentes tipos de inspiración entre los individuos.

b. Tipos de clima organizacional

No hay acuerdo sobre la caracterización de los tipos de entorno jerárquico, en todo caso, según Rousseau (1988) se puede pensar en el acompañamiento:

- Clima psicológico:

Comprendido básicamente por los discernimientos que las personas tienen de su circunstancia actual, los cuales son de naturaleza mental y dinámica, ya que no son como se espera representaciones del mundo real, sino que reflejan cómo las personas arman los encuentros de su circunstancia actual. Los ángulos que conforman el entorno mental incorporan el carácter, los estilos de pensamiento, los ciclos mentales, la cultura y las colaboraciones sociales. Para ser significativos, estos discernimientos no tienen por qué coincidir con los de otras

⁶ Dessler (1994)

⁷ Chiavenato (2002) pág. 86

personas en un clima similar, ya que: a) el clima próximo de una persona puede ser especial y b) los contrastes individuales asumen un papel significativo en estos discernimientos (James y Sells, en 1981 citado por Chiang, Martín & Núñez 2010)⁸

- **Clima agregado:**

Es la disposición de vista de las personas que tienen un lugar con una unidad similar o agregado social en un nivel progresivo formal específico. Como tal, debe existir un nivel específico de comprensión entre el personal de la asociación sobre el rasgo a estimar según una perspectiva mental. Los entornos totales se construyen a la vista de los individuos de las unidades formales de autoridad (por ejemplo, grupo de trabajo, oficina, planta y división) y con entendimiento o acuerdo sobre los discernimientos. El razonamiento detrás de conglomerar la información de la gente en un nivel dado es esperar deducido que las reuniones o los grupos jerárquicos específicos tienen un ambiente y que éste puede ser reconocido decidiendo las distinciones entre las unidades (Joyce y Slocum, 1979 citado por Chiang Martin & Núñez 2010)⁹.

- **Clima colectivo:**

Rousseau (1988) caracterizó los entornos agregados como la disposición que surge entre las personas con respecto a la visión de los entornos autoritarios. La distinción entre entorno agregado y entorno total radica en que el primero no se relaciona con las unidades convencionales de la asociación, como ocurre con los entornos totales. Los entornos agregados se elaboran a partir de la visión de personas para las que las circunstancias tienen cualidades normales y, en consecuencia, tienen discernimientos comparativos. A este respecto Joyce y Slocum (1984)¹⁰ propusieron una metodología electiva: reconocer agrupaciones específicas de personas con discernimientos naturales comparables mediante la utilización de técnicas de agrupación factual. Estos individuos con autoridad se

⁸ (James y sells, en 1981 citado por Chiang, Martín & Núñez 2010)

⁹ (Joyce y Slocum, 1979 citado por Chiang Martin & Núñez 2010)

¹⁰ Joyce y Slocum (1984)''

denominan entornos agregados y cumplen el modelo de comprensión o coherencia interna para obtener puntuaciones totales del entorno.

- **Clima organizacional:**

El entorno jerárquico se ha caracterizado como las representaciones singulares del sistema social o relevante del que el individuo es una sección (Rousseau,1988) por otra parte, Joyce y Slocum (1988) a los que se refieren Chiang y Núñez (2010) han sostenido que, suponiendo que el personal de una asociación realmente comparta de hecho la visión de un aspecto del entorno mental, esto sugiere que la tarea común de significación y los valores pueden ser recogidos para mostrar el entorno jerárquico; en tal sentido, estamos aludiendo a cómo la gente en general ve su asociación. No obstante, debe tenerse en cuenta que, para que el informe de nivel singular sea un retrato preciso de las variables jerárquicas, las personas deben tener un borde de referencia inequívoco, predecible y normal (su grupo de trabajo o su asociación). Diversos científicos han sostenido que no puede haber un entorno jerárquico suponiendo que no haya acuerdo entre las personas (Drexler, 1977 y Joyce y Slocum, 1979 citado por Rousseau, 1988)¹¹. En consecuencia, las personas deben tener un borde de referencia típico, que sea claro y estable, al igual que la asociación.

En cuanto a la utilidad del conocimiento del clima organizacional, Gocalves (2000)¹² afirma que la información sobre el entorno autoritario proporciona críticas sobre los ciclos que deciden las formas autoritarias de comportarse, permitiendo, además, presentar cambios dispuestos en las mentalidades y formas de comportarse de los individuos, así como en el diseño jerárquico o en al menos uno de los subsistemas que lo crean.

¹¹ (Drexler, 1977 y Joyce y Slocum, 1979 citado por Rousseau, 1988)

¹² Gocalves (2000)

c. Elementos del Clima Organizacional

- **La Comunicación:**

La mejor idea de correspondencia fue formada por el lógico alemán (Jurgèn H., 1998, p. 43), expresando que la correspondencia es actividad abierta, para lograr comprensión igual entre los animadores en el ciclo de correspondencia, en el cual se crea un sentido común, aprobado a través de contrastes, comprensión compartida y comercio proporcional. Asimismo, la caracteriza como "el método involucrado con la comunicación de datos verbales entre al menos dos individuos que tienen un lugar con algo similar o diferente nivel progresivo de una asociación reguladora.

- **Involucramiento Laboral**

El creador Zepeda R., (2010)¹³, caracteriza la contribución como "cuanto un individuo necesita participar en los ejercicios de la asociación para la cual trabaja". Esta idea de contribución al trabajo se puede acabar hasta la variable individual, es decir, el interés en participar en los ejercicios de la asociación y el significado de realización al hacerlo.

Para Walsh (2002, págs. 90-132)¹⁴, la inclusión del personal infiere un intercambio de la obligación de emprender a un individuo o reunión que los reconocerá y realizará. Así, Owusu, A., (1999, pp. 20-39), caracteriza la inclusión como "el apoyo de la mano de obra para seguir desarrollando el lugar de trabajo, la calidad de los artículos, la eficacia del grupo y la seriedad de la empresa.

Según Ramsey & Marshall (1995, págs. 65-75)¹⁵, la inclusión laboral se expresa como cuánto ve un individuo su trabajo, su personalidad con él y las posibilidades de satisfacer sus necesidades. Mientras que Mueller C., Wallace J., y Value J., (1992, pp. 211-236) consideran que la contribución es "una reacción exitosa al

¹³ Zepeda R., (2010)

¹⁴ Walsh M., y Milner E., (2002), págs. 90-132

¹⁵ Ramsey R., Lask G. y Marshall W., (1995), págs. 65-75"

relacionarse con una asociación a la luz de una sensación de tener un lugar y una obligación.

- **Realización Personal o Autorrealización:**

Como indica Díaz M., (2013, pp. 24-30), la satisfacción individual es todo aquello que haces para cumplir tus objetivos, es un método para lograr tus metas. Es un curso de autorrevelación individual con el cual puedes lograr el mejoramiento de tu verdadera capacidad, siendo la inspiración el mayor elemento de la satisfacción individual.

El psicólogo humanista Maslow A., (1943)¹⁶ caracteriza la satisfacción individual o autorrealización como "una necesidad esencial de las personas, que estimula la forma de comportarse de cada uno de nosotros, y siempre que se haya comprendido, podemos encontrar prosperidad, congruencia y alegría, ampliando así nuestra confianza". La Pirámide de Maslow es una hipótesis mental que plantea una progresión ordenada de las necesidades humanas y sostiene que, a medida que se cumplen los requisitos más fundamentales, las personas fomentan requisitos y deseos más elevados. Se plantea como una pirámide, compuesta por cinco niveles (necesidades fisiológicas, bienestar, requisitos sociales, reconocimiento y autorrealización), cuyo pensamiento fundamental es que las necesidades más notables poseen nuestra consideración justo cuando nuestras necesidades inferiores han sido satisfechas.

d. Teoría del Clima Organizacional según Likert

En la teoría de Likert (Likert R., 1967)¹⁷ se especifica que "la manera de comportarse de los subordinados es provocada por la manera autoritaria de comportarse y por las circunstancias jerárquicas que ven los individuos", de esta manera, confirma que la respuesta no está grabada en piedra por los discernimientos. Establece 3 tipos de factores que caracterizan las cualidades propias de una asociación e influyen en la visión individual del entorno:

¹⁶ Maslow A., (1943). La Pirámide de Maslow

¹⁷ (Likert R., 1967)

- **Variables Causales:**

Son factores libres que deciden el rumbo por el que avanza una asociación, así como los resultados que adquiere. Éstos incorporan sólo los factores libres indefensos a pasar por un cambio procedente de la asociación a los que están en control.

- **Variables Intermediarias:**

Estos factores reflejan el estado interior y el bienestar de una organización, por ejemplo, las inspiraciones, las mentalidades, los objetivos de ejecución, la viabilidad de la correspondencia y la dirección, etc.

- **Variables Finales:**

Son los factores dependientes que se producen por el impacto de los dos anteriores en estrecha colaboración. Estos factores reflejan los resultados adquiridos por la asociación; son, por ejemplo, la eficacia, los costes de organización, los beneficios y las desgracias. La mezcla y la conexión de estos factores hacen que sea concebible decidir dos tipos significativos de entorno jerárquico, con un marco extremadamente tirano en comparación con un entorno cerrado o un marco excepcionalmente participativo en relación con un entorno abierto. Según esta hipótesis, cabe suponer que los estados de la asociación caracterizan el tipo de factores relacionados con el entorno jerárquico de la organización.

e. Teoría del Clima Organizacional según Sonia Palma “Escala CL-SPC”

Para Palma (2004)¹⁸ planificó y fomentó la Escala CLSPC, un instrumento planificado con el procedimiento Likert, conteniendo en forma definida una suma de 50 cosas indaga la variable ambiente de trabajo, caracterizada funcionalmente como "la visión del trabajador respecto a su lugar de trabajo y respecto a perspectivas relacionadas". Destaca que los elementos del ambiente

¹⁸ Palma, S., (2004). "la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados"

jerárquico son aquellos atributos que inciden en la forma de comportarse de las personas y que pueden ser estimados.

Según indica la creadora, hay cinco factores que deciden el ambiente jerárquico:

- **Realización personal o autorrealización:**

Alude a la apreciación que introduce el trabajador respecto a los resultados potenciales que presenta el puesto de trabajo para la mejora individual y experta respecto a la tarea realizada y con vistas al futuro, de forma que le permita desarrollarse y sentirse satisfecho.

- **Involucramiento laboral:**

Alude a la identificación que el compañero tiene con las cualidades jerárquicas y la responsabilidad con la organización para satisfacer y cumplir los objetivos trazados, y la suficiente ejecución del trabajo, lo que permitirá brindar un apoyo superior. Según Palma¹⁹.

- **Supervisión:**

Este aspecto entusiasma al colaborador sobre la utilidad y significado de los jefes en la gestión dentro de la acción laboral. La presencia de la supervisión genera en numerosos representantes niveles de tensión que desarrollan aún más su ejecución laboral.

- **Comunicación:**

Alude a la visión del nivel de fluidez, celeridad, claridad, lucidez y exactitud de los datos relacionados y relevantes para el funcionamiento interno de la asociación. La mejora de la eficiencia de la asociación es convincente, debido a la correspondencia que se ejecuta entre los socios, sin embargo, hay una baja presentación en lo que respecta a la correspondencia con varios jefes de orden, ya que un gran número de ellos no tienen un contacto estrecho con diferentes regiones o jefes de segmento.

¹⁹ Palma, S., (2004).

- **Condiciones laborales:**

Alude al reconocimiento de que el establecimiento proporciona los componentes materiales, financieros y psicosociales esenciales para la satisfacción de los encargos encomendados, por lo que existe oficina para desempeñar la actuación de la forma más eficaz. Este estudio nos ayuda a reconocer las variables que influyen en el entorno de autoridad, en las que hay que pensar al introducir cualquier mejora en el entorno jerárquico de la organización.

2.2.2. Desempeño Laboral

a. Concepto

El desempeño laboral según Chiavenato (2000)²⁰, "es el modo de comportarse del trabajador persiguiendo los objetivos fijados, es la metodología singular para alcanzar las metas".

Diferentes expertos como: Milkovich y Boudrem (1994)²¹ piensan en una serie más de atributos individuales, entre ellos: límites, capacidades, requisitos y características que se conectan con la idea del trabajo y de la asociación para entregar maneras de comportarse que pueden influir en los resultados y en los cambios fenomenales que están ocurriendo en las asociaciones.

Druker (2002)²², al desmenuzar los orígenes sobre la ejecución del trabajo, propone que se deben trazar nuevos significados de este término, figurando estimaciones imaginativas, y caracterizar la ejecución en términos no monetarios será importante.

²⁰ Chiavenato (2000)

²¹ Milkovich y Boudrem (1994)

²² Druker (2002)

Robbins (2000)²³, plantea la importancia de la fijación de objetivos, iniciando posteriormente la mejora de la conducta y la ejecución. Este creador equivalente expresa que la exposición general es mejor cuando se fijan objetivos problemáticos, y lo contrario ocurre cuando los objetivos son sencillos.

En las definiciones introducidas anteriormente, es obvio que armonizan en el cumplimiento de objetivos sustanciales de una organización, siendo fundamental para ello el límite presente en los individuos de la misma, de esta manera logrando buenos resultados en cada uno de los objetos propuestos.

La ejecución del trabajo se caracteriza como el grado de ejecución alcanzado por el especialista en la consecución de los objetivos dentro de la asociación en un tiempo determinado. En este sentido, esta presentación se compone de ejercicios sustanciales, discernibles y cuantificables, y otros que se puedan encontrar.

Se debe considerar que la ejecución del trabajo retrata hasta qué punto los jefes o facilitadores de una asociación cumplen con sus capacidades, considerando las necesidades del cargo desempeñado, a la luz de los resultados alcanzados.

Robbins, Stephen y Coulter (2013)²⁴ entienden a desempeño laboral como: Para lograr los éxitos empresariales tenemos en cuenta dos ejes importantes, lograr las metas y que los trabajadores ejecuten eficientemente sus ocupaciones. Asimismo, se planifica en la institución para lograr metas, lo cual se denomina, el logro de las metas estratégicas. El desempeño laboral es la acción en sí misma, en donde intervienen factores los cuales se detallan a continuación: La inspiración. Es entusiasmo por la empresa, el trabajador y la economía. El capital es un componente que vigoriza a los representantes, y debe pensarse asumiendo que se trabaja por objetivos. (Moreno, 2012)²⁵ Transformación al área de trabajo. Es importante sentirnos encantados en el ámbito laboral, lo cual

²³ Robbins (2000)

²⁴ Robbins, Stephen y Coulter (2013) pág- 56

²⁵ Moreno, (2012)

nos da más posibilidades notables de satisfacer nuestras obligaciones de manera correcta, la transformación del representante a las obligaciones radica en trasladar al ámbito laboral a la persona que necesita disposición, habilidades y práctica adecuada para satisfacer con garantía lo elaborado por el puesto y que a su vez se encuentre apoyado y entusiasmado por satisfacer sus obligaciones

b. Elementos Claves del Desempeño Laboral

- La Motivación

Cada asociación se ve afectada por una mezcla de encuentros, valores compartidos, un sueño que representa lo que está por venir y recompensas esperadas que, en conjunto, conforman la inspiración de sus individuos, comprender lo que impulsa a una asociación y puede ser una baza asombrosa para evaluar y trabajar en su exposición.

Autores como Romero (2010)²⁶ caracteriza la inspiración como una fascinación hacia un objetivo, que incluye una actividad por parte del sujeto que permite tolerar el trabajo esperado para cumplir ese objetivo; está hecha de necesidades, tensiones, deseos, inconvenientes y suposiciones, es una etapa para aprender y la fuerza motriz del aprendizaje. La ausencia de inspiración confunde el cumplimiento de los objetivos. El (Servicio de Bienestar, 2009, p. 21) caracteriza la inspiración como “las condiciones que llevan a los representantes a trabajar con bastante fuerza dentro de la asociación son las expectativas y las respuestas y perspectivas regulares de los individuos que se manifiestan cuando se dispone de ciertos impulsos del clima general. pág. (26-29)

- Obligaciones

La obligación dentro de una asociación envuelve una progresión de capacidades que deben esperarse sean cuales sean los resultados. En consecuencia, los individuos supervisados de forma ineficaz intentan mantenerse al margen de la

²⁶ Romero R., 2010, págs. 26-29

responsabilidad y traspasan el peso a otras personas, que en su mayoría llegan a niveles más elevados, que se ven obligadas a elegir y mientras lo hacen, ya sea de forma correcta o incorrecta, serán examinadas especialmente por individuos similares que designaron estas elecciones al principio, convirtiéndose en un bucle sin fin. Como indica Vives A., (2011, pág. 45)²⁷ caracteriza la obligación social como una cosmovisión desde la que fabricar otra implicando que las asociaciones u organizaciones tienen o deben tener con su clima exterior e interior dentro de la estructura de una búsqueda de giro manejable; sugiere una ética cuyas cualidades y normas aluden a la consideración de los trabajadores, el ciclo especializado que influye en el clima, la sintonía y el consejo con las personas que están conectadas, la rectitud que puede crear ID y la confianza con el área local y otros, es claro prácticamente hablando y conducta". En un lenguaje similar, la obligación se caracteriza como la obligación de hacer frente a consecuencias graves en relación con las propias decisiones.

- **Formación y Desarrollo Profesional**

La mejora de los activos humanos se ha convertido en un método para resolver cuestiones básicas dentro de las asociaciones, la preparación y los programas de mejora. Pueden trabajar con el avance de las capacidades y desarrollar aún más la correspondencia entre el personal, proporcionando un lenguaje típico, enmarcando organizaciones representativas y estableciendo una visión típica para la organización (García G., 2007, pág. 168)²⁸ caracteriza la promoción humana como la oportunidad de desarrollo individual y experto, y también como un conjunto de mediaciones de cambio organizadas, a la luz de valores que buscan trabajar en la viabilidad jerárquica y la prosperidad representativa tanto en el círculo material como en el mental: puertas abiertas a la preparación, puertas abiertas al deporte, puertas abiertas al potencial de promoción y puertas abiertas a la administración". Según (Luthais, 2002, p. 71) crear RRHH en una asociación implica seguir desarrollando la ejecución de los trabajadores ampliando o desarrollando las capacidades, la información y las mentalidades. Esto permite a la asociación prescindir o prevenir deficiencias de ejecución, hace

²⁷ Vives A., 2011, pág. 45

²⁸ García G., 2007, pág. 168

a los representantes más adaptables y versátiles a las obligaciones de la asociación.

c. Dimensiones del desempeño laboral

Al igual que la variable entorno de trabajo, la ejecución de la ocupación tiene una progresión de aspectos (componentes) que se indexan según diversas perspectivas como creadores. Posteriormente, para Bittel (2000 referenciado por Atiquipa y Jaimes 2017), aún en el aire por las circunstancias de funcionamiento, por la asociación que existe entre los supervisores y el obrero, y por la prosperidad que obtiene el especialista según sus mentalidades hacia los logros y su anhelo de amabilidad que está conectado o vinculado a las circunstancias de funcionamiento, la cooperación que debe existir entre los obreros según sus capacidades, y la prosperidad que deben tener los obreros que apoyan las actividades del especialista, para solidificar las metas de la organización: Estos aspectos son:

- **Condiciones de trabajo:** Se trata de una capacidad de trabajo crucial de la junta directiva, cuya motivación es ayudar a la gente a cooperar eficazmente. En este sentido, la mejora de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la asociación; el cumplimiento de las obligaciones de una asociación sólida dependerá en general de ello.
- **Interacción con los jefes:** El gerente es la persona que ayuda a los trabajadores a su cargo a desempeñar su trabajo de la manera más idónea, a ser percibidos y a disponer de todos los activos esenciales que necesitan. Del mismo modo, debe impulsar y animar las capacidades de cada trabajador, apoyando sus pensamientos, destacando sus logros y preparándolos lo antes posible.
- **Bienestar en el trabajo:** Se percibe como la circunstancia en la que el especialista se siente feliz con su trabajo. Relacionado con la idea de compensación y reconocimiento, en realidad la prosperidad en el trabajo infiere que el trabajador se siente estimado, satisfecho, considerado y

además se le da jubilación respaldada por el gobierno, preparación, motivaciones y perspectivas de desarrollo (Bittel 2000 citado por Atiquipa y Jaimes 2017)²⁹.

Prado (2015)³⁰ ha expuesto aspectos concretos propuestos por algunos creadores:

1) Relación con sus superiores. Quizás de las relaciones más pertinentes que se inician en el lugar de trabajo son las de los trabajadores con sus supervisores. Estas conexiones pueden producir el clima y la inspiración importantes para la presentación positiva del representante.

2) Desempeño con las condiciones físicas. Las circunstancias ecológicas fluctúan mucho de una oficina a otra y de una asociación a otra. Entre ellas se incluyen:

- Temperatura. Los representantes deben trabajar realmente en un clima en el que la temperatura esté controlada y sea satisfactoria para el especialista.
- Conmoción. Las conmociones constantes o poco sorprendentes no suelen debilitar el estado de ánimo, mientras que los clamores claros e inusuales suelen enervar y disminuir el rendimiento.
- Iluminación. La potencia de luz adecuada depende de la dificultad de la tarea y de la precisión esperada.
- Calidad del aire. Diferentes contaminaciones disminuirán la mayoría de las veces el resultado o la exactitud.

3) Desempeño con participación en las decisiones. Por lo general, el apoyo en la toma de decisiones influye en la calidad y el reconocimiento de las mismas, estimula la inspiración y la confianza y favorece las relaciones.

4) Desempeño con el trabajo. Un proceso adecuado de mejora de la exposición debe incorporar el nivel de autoridad, el nivel de interacción y el nivel

²⁹ Bittel 2000 citado por Atiquipa y Jaimes 2017

³⁰ Prado (2015)

individual. Para comprenderlo, el responsable de una fundación debe ver el contenido como un conjunto de cooperaciones complejas.

5) Desempeño con el reconocimiento. El reconocimiento es un mecanismo de administración que refuerza la conexión entre la entidad y sus representantes y consigue cambios positivos en una asociación.

Louffat (2012)³¹ indica las siguientes dimensiones:

1) Eficacia. Es la presentación relacionada con el cumplimiento de las metas y resultados previstos que por la organización deben adquirir el impacto ideal; es decir, las actividades importantes para cumplir los objetivos trazados. Es la indicación fehaciente de la eficacia, por lo que se conoce como productividad administrativa.

2) Eficiencia. Es la utilización correcta de los activos, de modo que se puedan alcanzar los objetivos, utilizando una medida mínima de activos monetarios, humanos y de tiempo. Es la articulación utilizada para evaluar la presentación de los trabajadores para alcanzar los objetivos fijados por la asociación.

3) Efectividad. Es el grado de consecución de los resultados ideales, donde los trabajadores deben ser proactivos, conscientes de las decisiones tomadas, así como tener energía cooperativa; es decir, deben rellenar colectivamente para garantizar la adecuación, la certeza y el avance en la mejora del trabajo.

4) Ayuda a los demas. Cómo se apoyan los trabajadores entre sí, aportando ideas e información para satisfacer las tareas asignadas, así como ofreciendo ayuda cercana para superar los problemas individuales.

5) Vinculación organizacional. Cómo se dirigen los trabajadores a la asociación, salvaguardando y comunicando la fiabilidad más allá de las condiciones de la sustancia.

6) Desempeño más allá del puesto. Los trabajadores se ponen manos a la obra y trabajan más allá de lo esperado para alcanzar los objetivos de la asociación.

³¹ Louffat (2012)

SERVIR considera dos tipos de evaluación a la luz de dos aspectos: el primero, de capacidades, que significa distinguir la brecha entre las capacidades ideales para el puesto y las actuales para reconocer las necesidades de preparación. El segundo tipo de evaluación espera cuantificar la satisfacción de los objetivos para distinguir el compromiso del personal con el cumplimiento de los objetivos institucionales y conocer las regiones donde se esperan cambios para seguir desarrollando la ejecución (Servir 2017)³².

1) Habilidades. servir caracteriza la habilidad como "Atributos individuales que se convierten en formas reconocibles de comportamiento para la ejecución del trabajo que superan los principios anticipados". Alude explícitamente a la información, habilidades y mentalidades de los individuos en la asistencia del Estado" (Servir 2018)³³. En cuanto a las capacidades de los RRHH en el área de bienestar, el Servicio de Bienestar (MINSA) dispuso el informe especializado Habilidades Laborales para mejorar la presentación de RRHH en Bienestar donde se consolida una progresión de habilidades de los diferentes expertos y no expertos del personal responsable de brindar atención médica a los pacientes en las diferentes fundaciones del área. Estos aspectos (habilidades) son:

- Habilidades mentales o Competencias cognitivas. Es la ordenación de las capacidades mentales funcionales, donde el individuo integra los datos aprendidos a través de las facultades en una ordenación de la información que le suena bien. Los datos se adelantan exacta o hipotéticamente y se manejan en el círculo psicológico según los encuentros vividos por el individuo; son la base mental que le permite consumir diligencias o actividades. Son las que se promulgan para diseccionar y comprender los datos obtenidos, la forma en que se manejan y organizan las cosas en la memoria. Según la perspectiva mental se ve como un objeto de manejo de datos.

³² Servir (2017)

³³ Servir (2018)

- Capacidades actitudinales y sociales. Se trata de aquellas habilidades movidas por ciertos individuos que avanzan de actuar - tanto en su empresa como en el clima jerárquico en el que trabajan - excepcionalmente a gusto, de modo que los individuos tienen una inclinación a desempeñar tipos particulares de recados o actividades que han sido creados por inspiraciones, informaciones y encuentros vividos por el individuo. Por consiguiente, para distinguir estas capacidades, ha sido importante examinar las formas específicas de comportarse que tienen los expertos mientras desempeñan su trabajo.
- Competencias de capacidad técnica. Estas capacidades son las que están explícitamente comprometidas con la presentación correcta del puesto de trabajo, una región especializada y sus capacidades particulares. En la mayoría de los casos, estas capacidades establecen de forma regular la información especializada y explícita que impulsará el progreso de la ejecución especializada del puesto. Su definición es variable, según el fragmento mecánico de la organización.

2) Metas. Los objetivos son las variables que evalúan la satisfacción de los logros relacionados con los ejercicios del Acuerdo Funcional Institucional (POI) de cada órgano o unidad natural del elemento. En este sentido, el objetivo principal de la supervisión de la ejecución por objetivos es medir los logros alcanzados por el representante durante el ejercicio, para confirmar cuánto ha contribuido al cumplimiento de las metas de su región útil y, por lo tanto, a las metas del elemento. Hay que tener en cuenta que el POI es la contribución fundamental para la fundamentación de los objetivos; en cualquier caso, es conveniente utilizar fuentes correspondientes que aporten más datos para trabajar sobre la naturaleza de los objetivos, siendo informes sustanciales como la Directriz de Asociación y Capacidades (ROF), la Directriz de Administración de la Calidad, el Curso de Acción Institucional Bien Definido, el Manual de Ciclos y el Manual de Técnicas³⁴. La otra fuente primaria de datos para la fijación de objetivos, junto con el POI, es el perfil de trabajo, en particular para las partes de

³⁴ Reglamento de Organización y Funciones (ROF),.

agente, administrador y ayuda. El perfil de trabajo proporciona las capacidades del servidor que deben servir de referencia para la fijación de sus objetivos. Los objetivos a evaluar dentro de Ejecución El tablero se separan en dos agrupaciones primarias:

- Metas grupales. Los objetivos de grupo son los objetivos singulares de los administradores del órgano o unidad de autoridad y tienen su punto de partida en los ejercicios funcionales establecidos en el POI. Estos objetivos se convierten en los objetivos de agrupación de los compañeros. El jefe intercambia al menos uno de sus objetivos singulares "en desbordamiento" a los individuos de su órgano o unidad natural, pero recordando continuamente que los objetivos trasladados como objetivos de agrupación son el sistema para los objetivos singulares de cada trabajador. Estos objetivos son los que deben trazarse en primer lugar, hacia el inicio de la etapa 2 del ciclo y tras propiciar la reunión de coordinación con la Alta Administración, la región organizadora y los jefes de los órganos o unidades jerárquicas del elemento.
- Metas individuales. Se obtienen a partir de los elementos del puesto que ocupa el trabajador evaluado; sea como fuere, también pueden comenzar en el PDI de la región útil (y correspondientemente en diferentes registros anteriormente demostrados). Debe tenerse en cuenta que todas las secciones, excepto la de Administración, deben tener alrededor de un objetivo cuyo inicio son los elementos de su situación, tal y como se establece en el Manual de Perfil del Gig (MPP), Manual de Asociaciones y Capacidades (MOF)³⁵ o perfil del puesto, según corresponda. Los objetivos singulares tratan de evaluar, mediante resultados inequívocos, los logros del trabajador en la actividad de la misión y los principales elementos de su situación. En pocas palabras, el administrador elabora sus objetivos singulares a la luz del POI del área de la que es responsable. En ese momento, estos objetivos se trasladarán en su totalidad o de forma limitada a los colegas el tipo de objetivos de reunión.

³⁵ (MPP)

Como puede apreciarse, SERVIR propone una evaluación de la presentación en función de dos aspectos, objetivos y capacidades, el primero estimando la satisfacción de los objetivos del POI (reunión y persona) que están relacionados con la exposición especializada del trabajador, y la última opción consiste en evaluar las capacidades del representante. Una evaluación en función de objetivos resulta ser fraccionaria en la medida en que sólo permite constatar la satisfacción de los objetivos sin comprobar si los trabajadores tienen las capacidades para completar sus tareas y, por tanto, los objetivos propuestos por el POI.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Administrar:** es la autoridad sobre los demás que se encuentren en el entorno de la organización.
- **Administración:** basada en los cinco pilares de la Administración, como es dirigir, gestionar, administrar personas y recursos, para lograr los objetivos trazados en un determinado tiempo.
- **Capacitación:** es donde uno se capacita en el área destinada, para mostrar resultados como educar, entrenar, formar y instruir a alguien que busca superación dentro y fuera de la organización.
- **Desempeño:** es tener la aptitud de ser positivo para todo, la alegría de hacer las actividades encomendadas.
- **Desempeño Laboral:** es cuando el personal sabe las funciones que debe realizar y no se deja llevar por sus emociones.
- **Eficiencia:** lograr los objetivos, con su disponibilidad de sí mismo.
- **Eficacia:** logra las metas trazadas. En el tiempo determinado.
- **Ética.** Basado en el principio del bien y el mal, como hacer las cosas correctamente sobre todo con integridad.
- **Evaluación.** Comprobación de la experiencia educativa obtenida por el alumno, satisfaciendo su último objetivo. Para la evaluación del aprendizaje, los educadores aplican instrumentos específicos que deben tener marcadores para calificar cuantitativa y subjetivamente a los estudiantes (Fernández, 2010, p.81).

- **Formación.** La disposición de las normas establecidas y exigidas, el trato dado a los trabajadores, las reuniones con ellos, el caso de sus jefes, etcétera, tienden sistemáticamente, de la manera más potencialmente eficaz, a enmarcar en ellos propensiones a la pulcritud, a la fuerza profunda, a la amistad, al aprecio por la discusión que los ha conseguido, a la consideración, al empuje, a la asiduidad y al cuidado.
- **Gestión:** Alude a la actividad y resultado de dirigir o supervisar algo.
- **Gestión Pública:** Conjunto de actividades a través de las cuales los elementos cumplirán en general sus objetivos, metas y fines, los cuales son trazados por las estrategias de gobierno establecidas por el Poder Presidencial.
- **Gestión de Recursos Humanos:** Comprende ordenar, coordinar y crear todo lo relacionado con el avance de la ejecución efectiva de las facultades que integran un diseño.
- **Habilidad.** Es un límite creado a través de un conjunto de estrategias que pueden ser desglosadas deliberadamente, lo que permitirá la autoevaluación de la exposición mental para presentar los cambios pertinentes
- **Indicador.** Variable o elemento cuantitativo o subjetivo que proporciona un método básico y fiable para estimar los logros, reflejar los cambios relacionados con una mediación o ayudar a evaluar las consecuencias de una organización de mejora.
- **Incentivo:** Algo que hace que los individuos necesiten o lleven a cabo algo. Suele ser algo genuino (como dinero en efectivo) o emblemático.
- **Liderazgo.** Habilidades que un individuo necesita para impactar a un grupo específico de individuos en interacción para que trabajen con entusiasmo para alcanzar objetivos y lograr metas institucionales (Checa, 2013, p.64).
- **Manejo de conflictos.** - Metodologías y ejercicios que previenen conexiones feroces, tensiones, a una circunstancia de confianza y esfuerzo conjunto para una conjunción imparcial, tranquila y justa (Noble, 2006, p.102).
- **Motivación:** Conjunto de factores internos o externos que deciden de alguna manera las actividades de un individuo.

- **Organización:** Es una reunión compuesta por individuos, mandos y organización, que colaboran dentro de una construcción metódica para cumplir sus objetivos
- **Productividad.** Proporción de la ejecución que repercute en la viabilidad y la eficacia. 52) Trabajo. Se caracteriza por ser una unidad de las asociaciones, compuesta por un conjunto de obligaciones y deberes que la reconocen desde diferentes posiciones. Las obligaciones y obligaciones de una tarea se relacionan con el trabajador que la ejecuta, y dan los medios por los cuales los representantes se suman al cumplimiento de las metas en una organización
- **Rendimiento.** La ejecución es la proporción entre el resultado obtenido y los medios utilizados. Es el elemento o utilidad que produce una persona o cosa. Aplicado a un individuo, el término alude igualmente a la debilidad o ausencia de solidaridad.
- **Recurso Humano:** Individuos de los que depende una asociación para crear y ejecutar con precisión las actividades, ejercicios, encargos y obligaciones que deben realizarse y que se han mencionado a dichos individuos.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por el planteamiento del problema los objetivos determinados y las hipótesis planteadas, el estudio se determina como una **investigación descriptiva**. (Del Valle Tambini Moisés). Toda vez que describimos de qué manera la doctrina, la legislación y la jurisprudencia contemplan el “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019”.

El tipo de investigación es **básico**. Según Hernández, (2006). Es por que solo se describirán el fenómeno, no se manipularan las variables de estudio como es el clima organizacional y desempeño laboral.

Por su enfoque, es una investigación mixta, tanto **cuantitativa** como **cualitativa**.

Según Álvarez, (2003). La investigación unilateral legítima se describe por la investigación básico, convenciones o modelos hipotéticos de metodología penal; y según la perspectiva de la "Naturaleza" de la cuestión, la presente revisión se compara con la investigación de "Contenido", ya que comprende un curso de búsqueda de datos con respecto a la cuestión de exploración en fuentes bibliográficas que permitan la búsqueda de la variables de estudio, con el desarrollo doctrinal del Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata.

Esta investigación corresponde al tipo estudio de casos, el cual es un método aplicado en la investigación cualitativa de naturaleza social. Consiste en la descripción y análisis de un hecho problemático determinado, lo cual permite

comprender, analizar e interpretar el fenómeno social estudiado que puede ser un individuo, una organización, un fenómeno social único según Rodríguez & García (2001).

Por tanto, el método de investigación que se aplicó fue el: **Descriptivo – Correlacional de corte transversal.**

- **Descriptivo:** Este tipo de es porque busca medir las variables de estudio, para describirlas en los términos deseados (Hernández Sampieri, Roberto Metodología de la investigación, 7ma Edición).
- **Correlacional:** Utilizamos porque debido a que se determinará el grado de relación que existe entre las dos variables de estudio en una misma muestra de sujetos.
- **De corte Transversal:** Es porque la medición del fenómeno de estudio se realizó en una única ocasión para cada unidad muestral.

3.2. DISEÑO DEL ESTUDIO

3.2.1. Lugar de estudio:

El estudio se realizó en la Dirección Regional de Educación del distrito de Tambopata, en la Región Madre de Dios.

3.2.2. Diseño:

Se empleo un diseño **no experimental**. Cuya finalidad es asociar las variables de estudios, si existe relación entre el Clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata.

El esquema es el siguiente:

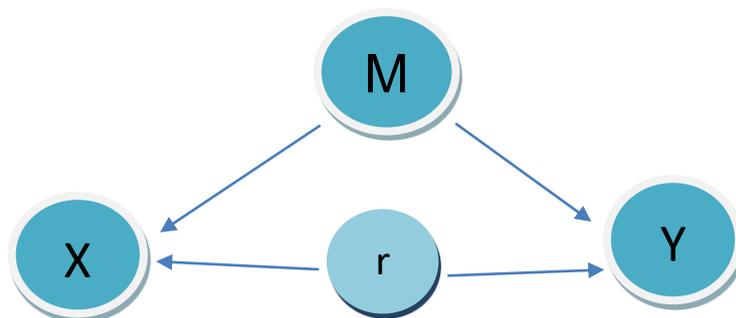


Gráfico N° 1. Esquema de investigación

Denotación:

M = Es la muestra representativa.

X = Observaciones de la variable "X" (Ox)

Y = Observaciones de la variable "Y" (Oy)

r = Nivel de correlación entre Ox y Oy

Dónde:

M : Muestra

Ox: Clima organizacional

Oy: Desempeño laboral

r : Resultado

La revisión responde a un plan no exploratorio en la medida en que esta investigación se hicieron sin el control de factores, no se manipulan las variables; esto sugiere el surgido de información en un segundo particular y en un tiempo dado (Kerlinger, 1983).



Gráfico N° 2. Esquema de Muestreo

M1, M2, muestras representativas de las variables **V₁** y **V₂**
X, Y, medición de las variables
r1, r2, resultados de la medición
R, nivel de relación o impacto entre las variables.

Dónde: M representa la muestra, M1, M2 representa la observación relevante que se recoge de la mencionada muestra y (r) es la relación que existe entre el Clima organizacional con el desempeño laboral.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

La población es un conjunto de individuos, es decir todos los habitantes de un país. Dentro de toda investigación, es indispensable determinar la población en estudio; no solo pueden ser individuos sino también objetos, entre otros, que tienen características parecidas y que estén claramente definidos para calcular las valoraciones en la búsqueda de información. (González y Salazar, 2008, p. 24).

En esta investigación la población total abarcada fue de 71 personas, compuesta por: El/la directora/a de la Dirección Regional de Educación, los servidores públicos de las diferentes oficinas de la DRE, los servidores públicos de la DRE en materia administrativa y laboral (abogados, especialistas, técnicos).

Tabla N° 2. Población de la investigación

Personas	Número
Director(a) de la Dirección Regional de Educación	01
Servidores públicos de las diferentes Oficinas de la DRE	55
Servidores públicos de la DRE en materia administrativa y laboral (abogados, especialistas, técnicos)	15
Total	71

3.3.2. Muestra

La muestra es una parte de la población, es decir, un número de individuos seleccionados, cada uno representa un elemento del universo. En consecuencia, la muestra simboliza la conducta del universo y del cual se recolecta los datos para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuará el análisis para llegar a los resultados. (González y Salazar, 2008, p. 29).

Para Ñaupas (2014) es el subconjunto o parte del universo o población, elegido mediante diversas estrategias, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, un ejemplo es delegado en el caso de que reúna las cualidades de las personas del universo (p. 246)

Por criterio de las investigadoras, se entrevistaron según cuadro que se adjunta al presente:

Tabla N° 3. Población para investigación

Personas	Número
Director(a) de la Dirección Regional de Educación	01
Servidores públicos de las diferentes oficinas de la DRE	22
Servidores públicos de la DRE en materia administrativa y laboral (abogados, especialistas, técnicos)	7
Total	30

3.3.3. Muestreo

Se utilizó el método de selección empírico (no probabilístico simple), la cual fue determinada considerando el objetivo principal.

3.4. MÉTODOS Y TÉCNICAS

Esta investigación corresponde al tipo estudio de casos, el cual es un método aplicado en la investigación cualitativa de naturaleza social.

Consiste en la descripción y análisis de un hecho problemático determinado, lo cual permite comprender, analizar e interpretar el fenómeno social estudiado que puede ser un individuo, una organización, un fenómeno social único. Rodríguez & García (2001).

3.4.1. Métodos

El método **Deductivo – Inductivo**, se empleó en la presente investigación, muchos investigadores consideran este método, el cual, es lo más adecuado que se desarrollen ambos debido a la magnitud del trabajo de investigación, considerando que es de dos variables de estudio, la dependiente e independiente y conocer más el Clima organizacional y su relación con el

desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019.

3.4.2. Técnicas

La técnica es un método para poder recolectar o emplear el instrumento de investigación como mostraremos en los siguientes:

- a) **Entrevista y/o cuestionario:** Son métodos que ayudan al especialista a obtener información o conclusiones, puntos de vista de individuos específicos, la reunión es más abierta en correspondencia con las preguntas, por otra parte la encuesta es más exacta con las preguntas y debe terminarse sin la mediación del científico. En el presente estudio se utilizará como instrumento la estructura de sondeo.

- b) **Fichaje:** relativo a nuestros datos obtenidos de bibliotecas, papelotecas, así como de la Web. Esto se completará mediante documentos bibliográficos y bibliotecas en papel.

- c) **Recolección Documental:** Este método de examen consiste en observar y desglosar exhaustivamente los archivos relacionados con el tema de exploración, que utilizaremos para elegir cada uno de los informes que son importantes en este trabajo de exploración.

- d) **Observación:** Nos permitirá tener acceso directo a las realidades que se dan por regla general, a través de la investigación del derecho público.
 - Documento estadístico.
 - Documento de objeto o material.

- e) **Resultado Estadístico:** el número de elementos que lleva la variable Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata.

Tabla N° 4. Técnicas de estudio

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
El fichaje	Fichas textuales y resumen para el recojo de información a las fuentes de información para el marco teórico.
Entrevista	Ficha de entrevista para los servidores públicos que laboran en las diferentes áreas de la Dirección Regional de Educación del distrito de Tambopata.

Fuente: Elaboración propia

- **Técnicas de análisis de datos**

Obtenidos los datos mediante la aplicación de los instrumentos, pasan a la segunda etapa, al SPSS vs. 28 para ser procesados, gracias los participantes que son los funcionarios y los servidores públicos de las diferentes que laboran en las diferentes Áreas de la Dirección Regional de Educación del distrito de Tambopata, así como a los especialistas en materia administrativa y laboral.

- **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Tratándose de una investigación mixta, se empleó las técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son los siguientes: Entrevistas y cuestionarios.

Tabla N° 5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	FUENTE
- Encuesta	- Cuestionario	- Escala de Likert
- Encuesta	- Cuestionario	- Escala de Likert

Fuente: Elaboración propia

- **Técnicas e instrumentos para obtener información**

Siendo la presente investigación descriptiva se consideró lo siguientes:

- Bibliográfica: son documentos que tienen código ISBN, certificados, por ejemplo, libros, artículos entre otros.
- Fichaje: son elementos que se encuentran en la biblioteca, así como en el navegado de la Internet, la cual permitió organizar la información doctrinaria como legislativa respecto al tema tratado, utilizando para tal efecto: Fichas de resumen y bibliográficas.
- Acopio Documental: son documentos que tienen relevancia científica para incluir a la investigación.
- Se obtuvo la información en forma directa de las investigaciones que se encuentran en la Dirección Regional de Educación, en el año 2019 en el distrito de Tambopata.
- Observación: Nos permitirá tener acceso directo sobre los acontecimientos del momento, a través del estudio.
- Documentos estadísticos: se utilizó el Excel versión 2019, para el base o de datos, para luego ser migrado al SPSS vs. 28, para ser procesados, y representado mediante tablas y gráficos, para una mejor interpretación en la estadística descriptiva e inferencial, demostrando la hipótesis.
- Análisis e interpretación, se interpretó mediante el modelo matemático el CHI cuadrado, midiendo la asociación de ambas variables de estudio.

- **Procedimiento de información.**

De la forma siguiente se modelo los datos:

- Tablas de frecuencia: donde se considera la frecuencia absoluta (número de funcionarios y servidores públicos) y el clima organizacional (porcentajes alcanzados)
- Gráficos de barra: muestran los resultados según su tabla referenciado.
- Análisis e interpretación: se interpretara cada figura como tabla, según sus dimensiones o variables de estudio, para lograr medir cada uno de ellas mismas como por ejemplo, clima organizacional y desempeño laboral.

- Estadística descriptiva: se describirán cómo se comporta el clima organizacional y sus dimensiones como el desempeño laboral y sus dimensiones, como se comportan o describen en tiempo real o determinado según su instrumento aplicado.

- **Instrumento**

Las encuestas y los resultados cuantificables se consideran instrumentos importantes para recopilar muchos datos en un único momento de la investigación. También se utilizarán:

- Cuestionario
- Tablas y gráficos
- **R de Pearson** (prueba de hipótesis)

3.5. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

3.5.1. Procesamiento de datos:

El Modelamiento de datos reúne:

- **Tabulación de datos:** A los datos que hayan pasado el procedimiento de crítica y discriminación de datos, y que se encuentran presentados en fichas, cuadros, gráficos y otros, se le asignará un código a cada ficha, cuadro, gráfico u otro, el cual se hará teniendo en cuenta el esquema de investigación.
Los datos que hayan sido tabulados, serán ordenados de acuerdo al código que se les haya asignado, para su correspondiente análisis, mediante el método aleatorio simple.
- **Materiales de Procesamiento:** Proyectos y equipos multimedia, laboratorios, ordenadores, bolígrafos, papel bond, bloc de notas, tóner de impresora, bolígrafos, hojas multicopia, copias, etc.

- **Procedimiento de experimentación:** Se denomina procedimiento de experimentación a:
 - La prueba piloto de la investigación.
 - Recolección de datos mediante el instrumento.
 - Lugar de investigación y la Observación.

3.5.2. Descripción del cuestionario

Estuvo estructurado por indicadores pertenecientes a la dimensión y las dimensiones referenciado a las variables de estudio, como es clima organizacional y desempeño laboral.

3.5.3. Confiabilidad del instrumento

Para saber la exactitud de la **viabilidad** de cada instrumento que nos permitió recolectar los datos, se utilizó el estadístico “Alfa de Cronbach”.

Tabla N° 6. Confiabilidad del instrumento

Instrumento	Estadístico	Coefficiente de Confiabilidad
Cuestionario: Clima organizacional de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata.	Alfa de Cronbach	0,905
Cuestionario: Desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata.	Alfa de Cronbach	0,956

Fuente: Elaboración propia

Para medir los instrumentos aplicado será mediante el Estadístico del coeficiente de “Alfa de Cronbach” es mayor a 0,8 para los dos instrumentos de la investigación. Según Arias (2006), afirma que a mayor es el alfa mucho mejor es la fiabilidad del instrumento, siendo la primera y segunda variable 0.905 y 0.956 están ubicados en el intervalo $\ll 0.9 - \& - 1 \gg$, para ambas variables los instrumentos tienen una **confiabilidad alta**.

3.5.4. Validación de instrumento

Por otra parte, para la validación del contenido, estructura se utilizó los “Juicio de expertos”. Como se considero a II expertos, conocedores de las variables de estudio, amplia trayectoria de investigación, se considero a estos expertos en la siguiente tabla:

Tabla N° 7. Validación del instrumento

EXPERTO	VALIDACIÓN	CALIFICACIÓN
Experto 1	Validez de forma, contenido y estructura	Buena.
Experto 2	Validez de forma, contenido y estructura	Buena.

La calificación de los expertos de amplio conocimiento en la materia de investigación de clima organizacional y desempeño laboral, consideraron “**buena**”., referenciado en la tabla 7.

CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ANÁLISIS Y RESULTADOS

Último capítulo de la investigación se muestra los resultados, siendo la el instrumento el **cuestionario para usuarios**: el cual constó de 40 ítems, el **Clima organizacional** y 33 ítems para el **Desempeño laboral**. Así mismo, para una mayor comprensión del análisis de referencio mediante las tablas y gráficos para una mejor comprensión en el análisis.

Un elemento importante de la investigación es el trabajo de campo, éste se origina al momento de plantear un estudio circunscrito en un determinado tiempo y espacio, su finalidad es proporcionar datos que nos permita responder a las preguntas de investigación y contrarrestar la hipótesis planteada. Se puede apreciar que el trabajo de campo está delimitado en responder sobre el “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019”.

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El objetivo fundamental del presente estudio es investigar cómo influyó el Clima laboral en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata, en el año 2019; para cual mostraremos los resultados, en la siguiente página, de manera afirmativa y lógica que tratados los datos, recogidos mediante los instrumentos.

Tabla N° 8. Baremos de la variable: Clima Organizacional

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN
Siempre	80% - 100%	40 - 44	El clima organizacional es bueno siempre
Casi siempre	66% - 80%	35 - 39	El clima organizacional es bueno casi siempre
Algunas veces	40% - 60%	30 - 34	El clima organizacional es bueno algunas veces
Muy pocas veces	20% - 40%	25 - 29	El clima organizacional es bueno muy pocas veces
Nunca	00% - 20%	20 - 23	El clima organizacional es bueno nunca

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 9. Descriptivos de la variable: Clima Organizacional

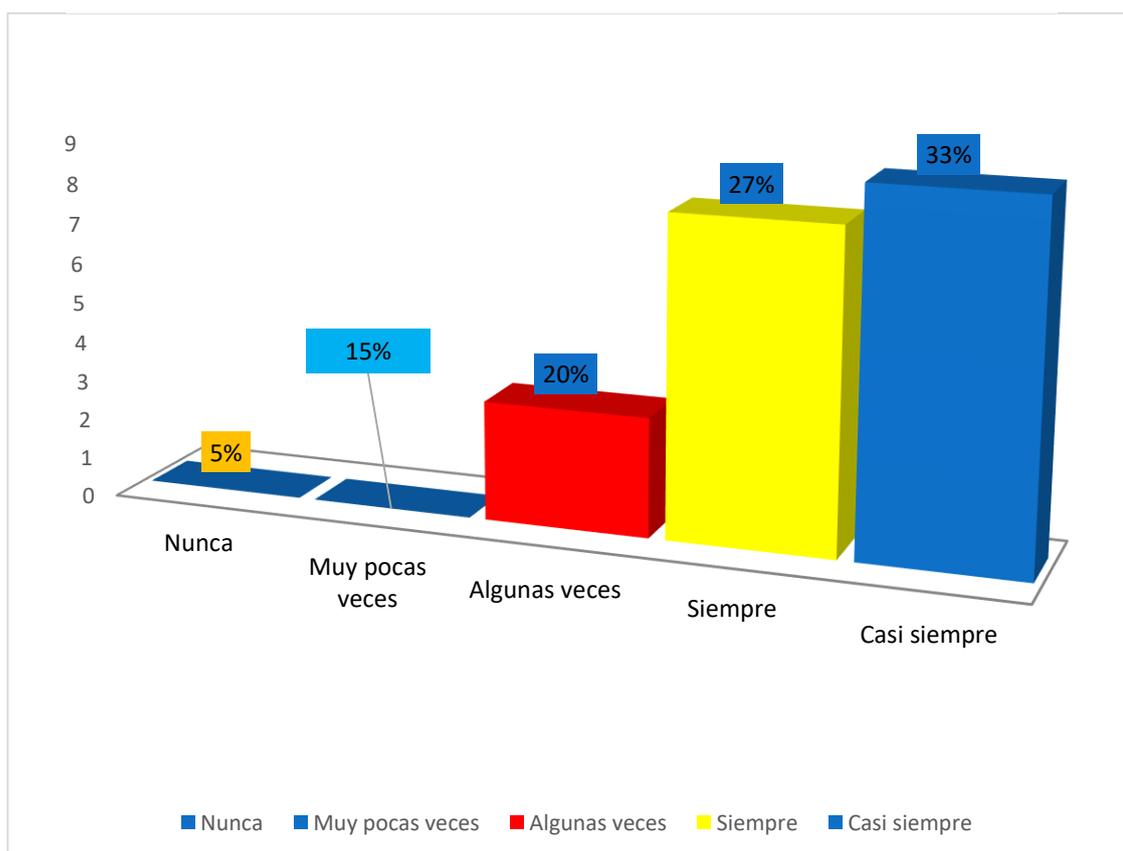
Descriptivos				
			Estadístico	Error estándar
Clima organizacional	Media		34,25	1,271
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	30,60	
		Límite superior	35,88	
	Media recortada al 5%		33,50	
	Mediana		34,48	
	Varianza		46,179	
	Desviación estándar		5,938	
	Mínimo		22	
	Máximo		43	
	Rango		25	
	Rango Inter cuartil		11	
	Asimetría		-,730	,426
	Curtosis		-,142	,830

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 10. Resultados generales de la variable: Clima Organizacional

Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	29,2	29,2	27,0
	Casi siempre	13	45,1	45,1	33,0
	Algunas veces	5	18,5	18,5	20,0
	Muy pocas veces	3	7,2	7,2	15,0
	Nunca	0	0,0	0,0	5,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 3. Resultados generales de la variable: Clima Organizacional

INTERPRETACION:

Los encuestados afirman que el clima organizacional en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios el 33% es bueno casi siempre; mientras que en un 27% de los encuestados afirman que el clima organizacional es bueno siempre; así como los encuestados afirman en un 20% que el clima organizacional es bueno algunas veces; es así, que en un 15% de los encuestados afirman que el clima organizacional es bueno muy pocas veces y un 5 % de los encuestados afirman que el buen clima organizacional en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios no se produce nunca. Según la tabla 10

Tabla N° 11. Baremos de la variable: Desempeño Laboral

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTÉRVALO	DESCRIPCIÓN.
Siempre	36% - 100%	41 - 46	El Desempeño laboral es bueno siempre
Casi siempre	25% - 80%	36 - 40	El Desempeño laboral es bueno casi siempre
Algunas veces	20% - 60%	31 - 35	El Desempeño laboral es bueno algunas veces
Muy pocas veces	14% - 40%	26 - 30	El Desempeño laboral es bueno muy pocas veces
Nunca	5% - 20%	20 - 25	El Desempeño laboral es bueno nunca

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 12. Descriptivos de la variable: Desempeño Laboral

DESCRIPTIVOS				
		Estadístico	Error estándar	
Desempeño laboral	Media		35,23	1,267
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	32,64	
		Límite superior	37,83	
	Media recortada al 5%		35,54	
	Mediana		36,50	
	Varianza		48,185	
	Desviación estándar		6,942	
	Mínimo		20	
	Máximo		46	
	Rango		26	
	Rango Inter cuartil		10	
	Asimetría		-,738	,427
	Curtosis		-,144	,833

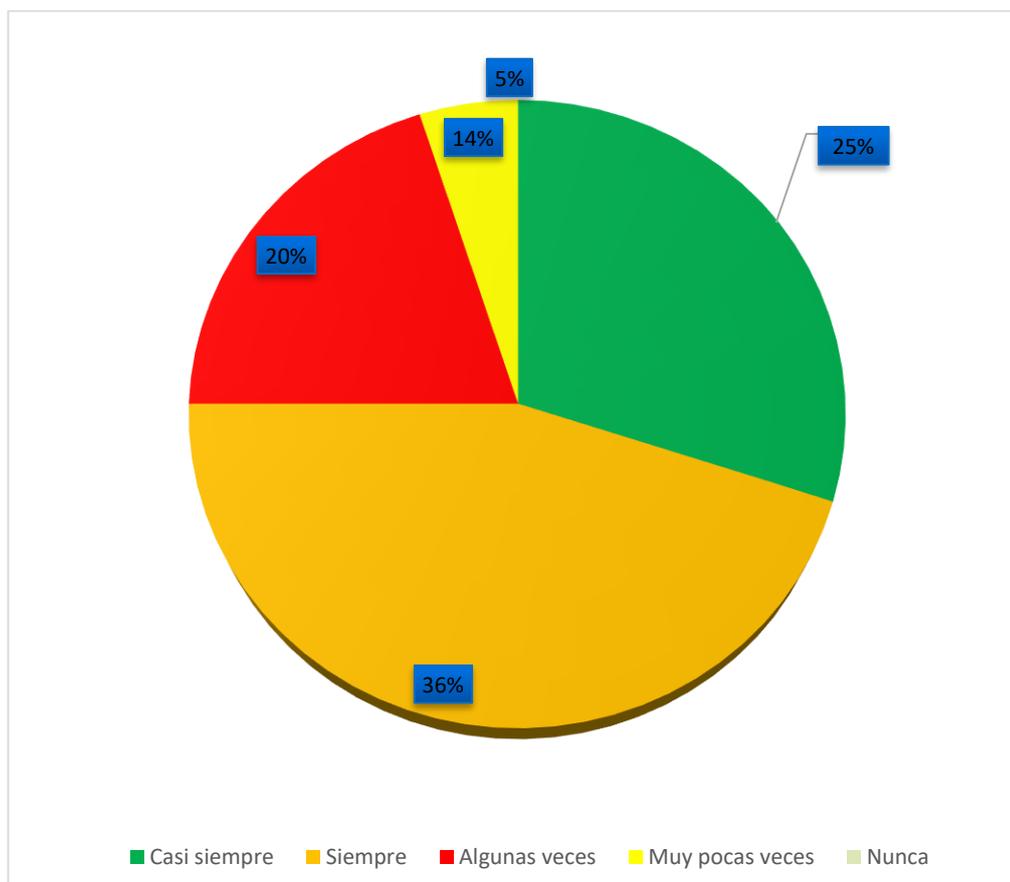
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 13. Resultados generales de la variable: Desempeño Laboral

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	36,7	36,9	36,0
	Casi siempre	9	25,8	25,8	25,0
	Algunas veces	8	19,7	19,7	20,0
	Muy pocas veces	2	17,6	17,6	14,0
	Nunca	0	00,0	00,0	5,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 4. Resultados generales de la variable: Desempeño laboral.



INTERPRETACIÓN:

El 36% de los encuestados afirman que los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios siempre tienen un buen desempeño laboral; mientras que el 25% de los encuestados manifiestan que casi siempre tienen buen desempeño laboral los trabajadores de la Dirección Regional de Educación, así como el 20% de los encuestados manifiestan que algunas veces tienen buen desempeño laboral; el 14% de los encuestados manifiestan que algunas veces tienen buen desempeño laboral; y un 5% de los encuestados afirman que nunca tienen un buen desempeño laboral, los trabajadores de la Dirección Regional de Educación. Como se muestra en la tabla 13.

4.3. VALIDACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la confirmación de los datos recolectado o recogidos mediante los instrumentos se comportan normalmente en la presente investigación que intervienen los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación, en el distrito de Tambopata, aplicaremos el modelo estadístico de “KOLMOGOROV – SMIRNOV,” con los parámetros siguiente:

Sig. Asintótica (bilateral) $\geq \alpha$,

Los datos obtenidos se comportan normal.

A través de este instrumento produce resultados consistentes y coherentes, es decir que su aplicación de encuestas a los abogados especialistas en materia administrativa y laboral, donde se produjo algunos resultados iguales a la hipótesis ya planteada; tanto la hipótesis general, como las hipótesis específicas.

Tabla N° 14. Prueba de Normalidad

PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV PARA UNA MUESTRA	CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
N ° Parámetros normales ^{a, b}		
Media	80	80
Desviación estándar	74,04	38,73
Máximas diferencias	12,781	10,304
Absoluta extremas	,084	,089
Positivo	,084	,089
Negativo	-,061	-,078
Estadístico de prueba	,084	,089
Sig. asintótica (bilateral)	,200 ^c ,	,188 ^c

Fuente: Elaboración propia

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.
- d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Siendo el p-valor < 0.05 , de Kolmogorov - Smirnov (Sig. asintótica. (Bilateral)) $\alpha = 0,200$ para la variable: Clima organizacional y $0,188^c$ Desempeño laboral, se concluye que los datos se comportan normalmente para la variable dependiente y no se comportan normalmente para la variable independiente. Por eso mismo proseguiremos con el modelo matemático de no paramétrico de (r) de Pearson.

4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla N° 15. Correlación entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

		Correlaciones	
		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,703**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,703**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

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

Fuente: "servidores públicos de la Dirección Regional de Educación del distrito de Tambopata".

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Interpretación: se observa que el valor " $p=0.001 < 0.05$," se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , por lo que podemos establecer que, si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata, según Tabla 15; siendo el "Pearson = 0,703" una correlación moderada y fuerte entre ambas variables de estudio, donde el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación buscó decidir la conexión entre el ambiente jerárquico y la ejecución laboral de los trabajadores comunales de la Dirección Regional de Educación del distrito de Tambopata. La información muestra, al investigar el impacto del ambiente jerárquico, a través de la estrategia medible de Spearman, una alta conexión segura de 0.985, descartando posteriormente la especulación inválida y tolerando la teoría de los especialistas demostrando que existe una enorme conexión entre el ambiente autoritario y la ejecución de la ocupación de los trabajadores comunales de la Dirección Regional de Educación del distrito de Tambopata.

Los resultados coinciden con lo señalado por Chiavenato (2011), en el sentido que el grado de ejecución de los trabajadores no estará totalmente determinado por el clima de autoridad asumido por la organización; en el caso que este clima sea grande, el especialista tendrá un mejor desempeño.

Lo anterior es como el examen liderado por Contreras (2016) donde demuestra que existe una conexión crítica entre el ambiente jerárquico y la ejecución laboral de los trabajadores comunitarios de la Dirección Territorial de Instrucción.

Asimismo, el examen de Goicochea (2018) adquirió como resultados la presencia de una conexión de impacto entre el ambiente autoritario y la ejecución de la ocupación. Las investigaciones de Contreras (2016) y Goicochea (2018) producen compromisos esenciales que dan ayuda hipotética a la exploración.

Para el alcance de las metas se aplicó la encuesta Likert, para conocer la forma de comportarse de los factores ambiente autoritativo y ejecución laboral, se explicó la encuesta a la luz de las hipótesis de los creadores develadas en la estructura hipotética.

Tomando como tipo de perspectiva las investigaciones de Brunet (2011) y Mondy (2010) cuando expresan que la colaboración está conectada con una ayuda conveniente de obreros que están resueltos a desempeñar sus empeños determinados a sumarse a la satisfacción de los objetivos de la organización.

El presente trabajo de examen tiene una implicación crítica a la luz del hecho de que, a través de la impresión de los funcionarios locales de la Dirección Provincial de Formación, la prueba reconocible y la interrelación de las perspectivas positivas y negativas, arreglar el lugar de trabajo y la naturaleza de la administración institucional, sobre la base de que, de partida estas variables no son vitales para la mejora de los ejercicios del día a día y en el producto final de la naturaleza de las administraciones dio a la población; En cualquier caso, de forma básica, con la consecuencia del examen de la relación de los diversos componentes que la ajustan, se espera exhibir la significación y pertinencia en la mejora de los diferentes procesos relacionados, para obtener el resultado final, que es ofrecer tipos de asistencia de calidad a la población receptora centrada en una correcta administración abierta; Consecuentemente, este estudio se hace con la determinación de dar a los compromisos las sugerencias pertinentes que más tarde se sumarán a la gran ayuda, el buen funcionamiento de este establecimiento como una asociación y la inclusión de los privilegios de trabajo de los trabajadores, para ofrecer un excelente apoyo a la población (clientes y controlados) de la región de Tambopata y el distrito de Madre de Dios.

Según lo tratado en este trabajo, tal y como se muestra en la Tabla nº 15, y tras el examen y las consecuencias del Gráfico nº 6, se comprueba que a través de la conexión de Pearson sobre la conexión entre los factores entorno jerárquico y realización del trabajo, los resultados obtuvieron 0.81 (coeficiente no estandarizado) afirman una conexión excepcionalmente impresionante y profundamente enorme entre los factores demostrados, en otras palabras, es obvio que existe una conexión excepcionalmente crítica entre los factores entorno jerárquico y ejecución del trabajo de los trabajadores comunitarios de la Dirección Local de Formación, por lo que la especulación electiva (H_a) es reconocida y la teoría inválida (H_0), planteada en el examen, es descartada; Esto

podría dar sentido a que en la medida en que los trabajadores comunitarios de la Dirección Provincial de Escolarización mantengan un entorno jerárquico superior, esto permitirá que su ejecución laboral mejore, así como al revés; si, en contra de la norma, existe un entorno jerárquico medio-bajo incluso fuera de lo normal, esto repercutirá en su ejecución laboral, que será igualmente baja o deficiente.

Este resultado coincide con los resultados globales obtenidos por Mc. Bear (1993), quien en su exploración sobre "El ambiente de trabajo y su impacto en la oportunidad de mejora" de una reunión de representantes de una organización petrolera, encontró como resultado final que los trabajadores que se ocupaban de sus responsabilidades en un ambiente suficiente eran las personas que presentaban un trabajo superior, de alto nivel e inmaculado, sin embargo, los individuos que trabajaban en un clima de ambiente de trabajo excepcionalmente bajo, no obtenían el resultado que la asociación tenía como objetivo corporativo.

De igual forma, este resultado coincide con López, (2009) referenciado por Sierra, G. (2015) quien en su concentrado global por el clima laboral con la presentación de los compañeros de la región empleable en una organización comprometida con la exhibición en Guatemala, lo propio que hizo para exhibir mayores áreas de fortaleza por la que tiene el ambiente jerárquico con la ejecución laboral de los especialistas de esta organización, la revisión se aplicó en obreros en algún rango de veinte y sesenta años de edad, utilizando un plan de exploración del tipo de conexión, Cuando se hicieron las pruebas y juicios, se encontró un significado extraordinario del medio ambiente como un instrumento de administración para lograr una presentación de élite con mejoras hacia la creación, dando una propuesta para llevar a cabo las mejoras, la estimación del medio ambiente consistente y como un reloj la ejecución del trabajo.

CONCLUSIONES

Primero.- Los resultados obtenidos como producto del trabajo de exploración han permitido establecer una inmediata y enorme conexión entre el entorno jerárquico y la ejecución laboral de los funcionarios locales de la Dirección Provincial de Escolarización de la región Tambopata del distrito de Madre de Dios - Periodo 2019, significando como marca principal la más destacada consideración y concordancia en las partes del entorno jerárquico abordadas por las relaciones humanas, los ciclos internos y los marcos abiertos retratados a través de la independencia, la coordinación, la supervisión, la preparación, la asistencia gubernamental, la formalización, la costumbre, la adaptabilidad, el avance y la reflexión, contrastados con la correspondencia de la ejecución del trabajo, aún en el aire por los punteros retratados como la claridad de la dirección, la competencia, la adecuación, la crítica, los sistemas y la naturaleza de la administración; además de contribuir a la mejora de la administración pública vecinal.

Segundo.- Se determinó, de acuerdo a la percepción de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación del distrito de Tambopata, que el Clima Organizacional en esta Institución se encuentra en un nivel promedio, lo cual es positivo para la Dirección Regional de Educación, sin embargo, existen cinco indicadores que deben mejorarse como son: las relaciones interpersonales, la disponibilidad de recursos, la estabilidad, la claridad y los valores colectivos.

Tercero.- La investigación realizada comprueba que, en la Dirección Regional de Educación del distrito de Tambopata, Si bien algunos aspectos (factores) contribuyen al funcionamiento del entorno jerárquico entre los representantes, por ejemplo, las normas y estrategias de trabajo, la personalidad, los medios mecánicos utilizados en el elemento, la correspondencia y la cooperación, también hay algunos factores que pueden debilitarlo, como la remuneración, la ausencia de preparación y de motivadores, la autopreparación o el autoaprendizaje y las suposiciones.

RECOMENDACIONES

Primero.- Se recomienda realizar eventos de capacitaciones y fortalecimiento de capacidades, como talleres y charlas, a los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación del distrito de Tambopata, sobre la importancia del clima organizacional y desempeño laboral, así como repotenciar sus habilidades blandas y la inteligencia emocional. Trascender y fortalecer el desempeño grupal en estos servidores permitirá lograr los objetivos institucionales propuestos, además de modernizar la gestión pública local.

Segundo. - Como metodología para desarrollar aún más las perspectivas relacionadas con la ejecución correspondiente a sus jefes, se recomienda que el Supervisor de Capacitación establezca en su plan 01 reunión mes a mes con fecha y hora, con todo el personal (Jefes y obreros) para impartir el avance de los ejecutivos y los objetivos a ser alcanzados en el corto, mediano y largo plazo, haciendo que los miembros en la administración y se sientan relacionados con las dificultades y obligaciones que cada uno espera estar en su situación, en consecuencia reforzando el Ambiente Jerárquico. De la misma manera escuchar las necesidades de los trabajadores para la búsqueda de mejoras referente a los derechos laborales que les corresponde, abrir paso al apoyo cuando se requiera orientación e información al respecto.

Tercero. - Se recomienda que la Oficina de Organización establezca un plan de evaluación para ejecutar un proyecto de rediseño centrado en el equipo especializado para la ayuda reglamentaria, diseccionando las necesidades y según la subvención accesible, qué marco y hardware deben ser suplantados, como el hardware de PC actual y presente, mobiliario con características ergonómicas (que están dentro de las directrices de bienestar y seguridad relacionadas con la palabra en curso), para salvaguardar la fuerza de los servidores, todo ello en colaboración con la asistencia del Jefe de Gobierno de la Facultad de la Dirección Territorial de Escolarización de Madre de Dios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **Alegre, M. (2017).** “Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017”. Tesis para obtener el grado de magíster en Gestión Pública. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- **Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2017).** “Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015”. Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Trujillo: Universidad Privada César Vallejo.
- **Aliaga, M. (2015).** El Trabajo en equipo y el Desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, Oficina Zonal Huaraz, 2015 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 10 de noviembre de 2016).
- **Bohórquez, K. (2015).** La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel. Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Instituciones de Salud. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- **Carranza, L. (2015).** Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pamparomás - 2014 (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo).
- **Chumpitaz, J. (2017).** “Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017”. Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Lima: Universidad Privada Cesar Vallejo.
- **Chiang M, San Martín N, 2015.** Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano.

- **Elgegren, U. (2015).** “Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud”. En: Av. Psicol. 23(1), enero-julio de 2015.
- **Franco (2015),** en su tesis “Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del Hospital General Liborio Panchana Sotomayor, Santa Elena 2014”, de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- **Gallegos, F. (2016).** “Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016”. Tesis para obtener 70 el grado de magíster en Ciencias Contables y Financieras. Lima: Universidad Nacional de San Agustín.
- **Ganga, F., Piñones, M., & Saavedra, L. (2015).** Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión. Chile: Universidad de Los Lagos.
- **Goicochea, T. (2015).** Supervisión pedagógica y desempeño laboral de los docentes de los colegios Adventistas de la Misión Peruana del Norte, 2015 (Tesis de maestría).
- **López Cajo, B. (2017).** “Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio Valdizán 2015”. Tesis para obtener el grado de magíster en Maestría en Administración con mención en Gestión Pública. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- **López Delgado, J. (2017).** “Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos”. Tesis para obtener el grado de magíster en Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa. Lima: Universidad de Piura.
- **Moreira, L. (2018).** “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”. Tesis para obtener el grado de

doctor en Ciencias Administrativas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- **Meléndez, R. (2015).** Relación entre el clima laboral y el desempeño de los Servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el Periodo 2013 - 2014 (Tesis de maestría).
- **Montoya, P., y otros (2017).** Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena.
- **Ninahuanca, A. (2017).** “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho”. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración. Lima: Universidad Privada Cesar Vallejo.
- **Pérez, N., y Rivera, P. (2015).** Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones del Amazonía Peruana, periodo 2013 (Tesis de maestría).
- **Pecino, V., y otros (2015).** Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario.
- **Peña M., Díaz G. y Puente A. (2015).** Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar.
- **Quispe, N. (2015).** Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. (Tesis de Grado). Universidad Nacional José María Arguedas.
- **Recalde, I. (2016).** Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la compañía de transporte pesado Transcamovich CIA. TDA., de la ciudad de Latacunga. Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

- **Rosel, C. (2017).** “Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo A de la VII DIRTEPOL - año 2012”. Tesis para obtener el grado de doctor en Ciencias Administrativas. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- **Ruíz, A.; Ruíz, T.; y Ruíz, N. (2017).** Test de Clima Laboral CL-RG. Perú: Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.
- **Torres, E., y Zegarra, S. (2015).** “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú”.
- **Toro, L. (2015).** La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales (Tesis de maestría).
- **Uribe, J. (2015).** Clima y ambiente organizacional trabajo, salud y factores psicosociales. México: El Manual Moderno S.A.
- **Vargas, E. Q. (2015).** Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- **Zambrano, J., Ramón, M., y Espinoza, E. (2017).** Estudio sobre el clima organizacional en los docentes de la Universidad Técnica de Machala. Universidad y Sociedad.

ANEXOS

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO	INSTRUMENTO
<p>GENERAL: ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata – 2019?</p> <p>ESPECÍFICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué forma la percepción se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata – 2019? • ¿De qué forma el trabajo de equipo se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata – 2019? • ¿De qué forma el ambiente se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata – 2019? 	<p>GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata – 2019.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <p>O1: Identificar la relación de la percepción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata – 2019.</p> <p>O2. Identificar la relación del trabajo de equipo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata – 2019.</p> <p>O3. Identificar la relación del ambiente y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata – 2019.</p>	<p>GENERAL: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata – 2019.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <p>H1: La relación de la percepción y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata es fluida y eficaz.</p> <p>H2: La relación del trabajo de equipo y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata, es deficiente por falta de organización directoral.</p> <p>H3: La relación del ambiente y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación en la provincia de Tambopata, es regular; por los conflictos personales que se presenta en forma continua.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepción • Trabajo en equipo • Ambiente <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencias • Motivación • Productividad 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo - Explicativo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Correlacional.</p> <p>ESQUEMA:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- X M --- Y </pre> </div> <p>POBLACIÓN: Conformada por El Director de la Dirección Regional de Educación, los servidores públicos de las diferentes Oficinas de la DRE, Abogados especialistas en materia administrativa y laboral. Cuya cantidad asciende a 71 personas.</p> <p>MUESTRA: Cuya cantidad asciende a 30 personas.</p> <p>SELECCIÓN: Probabilística Simple.</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta. Entrevista</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario estructurado.</p> <p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS: Estadística Descriptiva e Inferencial y estadísticos de pruebas de hipótesis – SSPS – 22 a través de cuadros de frecuencia, diagramas, estadígrafos de centralización y dispersión.</p>

ANEXO N° 02
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ANEXO N° 02 - A

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1

TÍTULO: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019”

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>VARIABLE 1</u></p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Clima laboral, social, innovador y ergonómico con el que se percibe el entorno como la visión adecuada para conectarse con el lugar de trabajo, permitiendo que sea una perspectiva indicativa que guíe las actividades preventivas y restaurativas importantes para reforzar el funcionamiento de los ciclos jerárquicos y los resultados. Conjunto de propiedades del lugar de trabajo, que son según puntos de vista reales, ciclos y activos que se convierten en la impresión agregada de satisfacción de los empleados públicos sobre el lugar de trabajo.</p> <p><i>(Palma, 2016)</i></p>	<p>DIMENSIÓN 1: PERCEPCION <i>(Definición conceptual)</i></p> <p>La percepción laboral de un empleado puede definirse, como la clasificación, interpretación, análisis e integración de los estímulos que producen impulsos e influyen en su concepción laboral. Se trata de una percepción subjetiva sobre lo que siente en el trabajo y el ambiente donde lo realiza. En este sentido, se relaciona a todo lo que influye emocionalmente en los empleados, como el clima en el espacio laboral, los intereses de la empresa, la oportunidad que la corporación realmente le brinda, la interacción que tiene el empleado con sus compañeros y el personal directivo.</p> <p><i>(Fuente)</i> Ledesma (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trato horizontal - Bienestar - Experiencia - Espacio laboral - Interacción entre los compañeros de trabajo.
	<p>DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO <i>(Definición conceptual)</i></p> <p>Es la reunión relegada o autodirigida, según las capacidades y habilidades explícitas, para lograr un objetivo específico bajo la iniciativa de un facilitador.</p> <p>Colaboración: Alude a la serie de técnicas, metodología y estrategias utilizadas por una reunión humana para lograr los objetivos propuestos.</p> <p><i>(Fuente)</i> Sánchez (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas administrativas - Toma de decisiones - Comunicación - Habilidades y competencias - Lograr un objetivo común
	<p>DIMENSIÓN 3: AMBIENTE <i>(Definición conceptual)</i></p> <p>Un ambiente laboral positivo mejora la productividad de los empleados, mientras que un entorno negativo lo adormece y ocasiona conflictos que les impiden alcanzar sus objetivos. El buen clima laboral provoca una sensación de pertenencia a la empresa y una mejor experiencia para el empleado. Cuando los trabajadores sienten que su labor sirve para algo, además de generar ganancias a la empresa, aumenta el grado de compromiso.</p> <p><i>(Fuente)</i> Huamani (2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entorno físico - Condiciones de trabajo - Disponibilidad de recursos - Valores colectivos - Mejor experiencia - Grado de compromiso

ANEXO N° 02 - B

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

TÍTULO: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019”

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>VARIABLE 2</u></p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en la consecución de los objetivos dentro de la asociación en un periodo determinado. En ese grado, esta exposición se compone de ejercicios sustanciales, discernibles y cuantificables, y otros que se pueden encontrar.</p> <p>Metodología subjacente e eficiente para estimar, avaliar e impactar os resultados relacionados con o negocio, para saber cuanto representante é útil, e desea forma querrá realmente trabalhar na sua execução futura.</p> <p><i>(Araujo 2017)</i></p>	<p>DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS <i>(Definición conceptual)</i></p> <p>Las competencias laborales son aquellos conocimientos y habilidades que tiene una persona para responder ante una tarea o actividad en el ámbito del trabajo. Unas competencias profesionales que pueden incluir desde sus conocimientos adquiridos hasta otras capacidades y actitudes.</p> <p><i>(Fuente)</i> Farfán (2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal - Capacitación - Formación - Conocimientos y habilidades - Competencia profesional
	<p>DIMENSIÓN 2: - MOTIVACION <i>(Definición conceptual)</i></p> <p>La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización. La motivación en el trabajo consiste en “el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, desarrollan unas capacidades que conducen a la materialización de ciertos objetivos para satisfacer necesidades y/o expectativas</p> <p><i>Fuente</i> Rojas (2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Incentivo monetario - Crecimiento profesional - Lugar y ambiente de trabajo - Condiciones de trabajo
	<p>DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD <i>(Definición conceptual)</i></p> <p>La productividad es un detonador de innovación que impacta en la creación de productos, servicios y los procesos, además de generar un cambio interno, hay una mejora en la calidad del servicio al cliente, hay eficiencia operativa y productividad, cuando se presentan cambios en el mercado hay una mejor adaptación y se alcanza la eficacia comercial.</p> <p><i>(Fuente)</i> Santander (2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Calidad de trabajo - Proactividad - Creación de productos - Eficiencia operativa y productividad

ANEXO N° 03
INSTRUMENTOS

ANEXO N°03: INSTRUMENTO

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019”

CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE MADRE DE DIOS

Entrevistado: _____

Cargo: _____ Fecha: ___/___/___

Instrucciones: Estimado trabajador, lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a su opinión. Marque con una equis (X) en la casilla correspondiente:

I. PERCEPCIÓN:

1. ¿Cree usted que las funciones de los servidores públicos en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, están claramente definidas y organizadas?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
2. Las funciones que Usted realiza como servidor público, ¿está de acuerdo a su perfil profesional que postulo en el Concurso público en que se presentó y ganó?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
3. La Dirección Regional de Educación de Madre de Dios se preocupa en que los servidores tengan definidas sus funciones ¿Usted como servidor público cumple con las tareas encomendadas con responsabilidad?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
4. Las ideas y proyectos de mejora que proponen los servidores referentes para un mejor servicio ¿Son tomadas en cuenta por la Autoridad administrativa?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
5. ¿Los Jefes de las distintas áreas de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios prefieren contar con los servidores más apropiados para realizar un trabajo, aunque esto implique cambiar sus puestos habituales?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>

6. Los jefes de las distintas áreas de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios prefieren que los servidores que están demostrando responsabilidad y buen desempeño en sus labores ¿deben gozar la confianza de los mismos (jefes)?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
7. Cuando realiza su función encomendada y se presentan dificultades para resolver problemas ¿Usted debe resolverlos por sí solo (a) o debe recurrir a sus jefes?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
8. ¿Usted cree que uno de los problemas en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, es que, los trabajadores no asumen sus responsabilidades en las funciones asignadas?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
9. Los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios que desempeñan mejor en sus labores ¿Pueden llegar a ocupar alguna jefatura?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
10. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, la labor que desempeñan los servidores públicos que realizan un buen y mejor trabajo ¿Es reconocido?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
11. Según el análisis que realiza con relación a sus compañeros de trabajo en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios ¿tienen tendencia a ser más positivos que negativos?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
12. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, cuando los servidores públicos cumplen con los compromisos de desempeño por las labores realizadas, ¿reciben las felicitaciones debidas por sus jefes de área?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
13. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿los servidores públicos se adaptan a la rotación de puesto laboral y sin consulta alguna de manera rápida?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>

14. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, los servidores públicos ¿asumen otras tareas adicionales a su cargo?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
15. ¿En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, los servidores contribuyen al logro de las metas institucionales?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
II. <u>TRABAJO EN EQUIPO:</u>				
1. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, cuando se tiene que hacer un trabajo difícil, ¿se cuenta con la orientación del jefe y la participación de tus compañeros de trabajo?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
2. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿se exige un rendimiento muy alto del trabajo en equipo?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
3. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios ¿existe colaboración entre los integrantes de las áreas para realizar trabajos en equipo?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
4. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios ¿la comunicación en los equipos de trabajo es clara y precisa?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
5. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios los servidores públicos ¿reciben estímulos cuando trabajan en equipo?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
III. AMBIENTE				
1. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿se trabaja en un ambiente agradable y relajado?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>

2. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿es muy difícil llegar a tener amistad con los compañeros de trabajo?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
3. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿Usted ha prestado atención de que la mayoría de sus compañeros de trabajo son indiferentes a los demás?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
4. ¿En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, hay buenas relaciones humanas entre los jefes y los trabajadores?.				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
5. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios ¿los jefes son pocos comprensivos cuando se comete un error?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
6. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿existe confianza entre el Jefe de área y el servidor público?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
7. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿los Jefes se interesan por conocer las aspiraciones de los servidores públicos?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
8. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿el Director de la DRE muestra interés por los administrados, por sus problemas e inquietudes?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
9. ¿Usted cree que, en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
10. Como servidor público, ¿consideras que en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios las discrepancias entre las distintas Áreas, así como personas pueden ser útiles para la Institución?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>

11. ¿Usted cree que, en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
12. Como servidor público de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿procura Usted hacer lo que sea necesario para evitar tensiones inútiles?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
13. ¿Como servidor público de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, se encuentra satisfecho de estar en esta Institución?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
14. ¿Usted cree que, en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, perteneces a un grupo de trabajo que funciona bien?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
15. ¿Usted cree que, en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, que tus compañeros son leales con la institución?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
16. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿existe confianza entre el Jefe de área y el servidor público?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
17. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿los Jefes se interesan por conocer las aspiraciones de los servidores públicos?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
18. En la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, ¿El Director de la DRE muestra interés por los administrados, por sus problemas e inquietudes.				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
19. ¿Usted cree que, en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>

20. Como servidor, ¿consideras que en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios las discrepancias entre las distintas áreas y personas pueden ser útiles para la institución?

<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO: “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019”

CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE MADRE DE DIOS

Entrevistado: _____

Cargo: _____ Fecha: ___/___/___

Instrucciones: Estimado trabajador, lea detenidamente cada ítem y conteste de acuerdo a su opinión. Marque con una equis (X) en la casilla correspondiente:

I. COMPETENCIAS:

1. ¿Es usted capaz de hacer bien su trabajo porque le dedicó el tiempo y el esfuerzo necesario?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
2. ¿A usted se le ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
3. Cuando usted termina con el trabajo asignado, ¿Usted comienza nuevas tareas sin que se lo pidan?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
4. ¿Usted como responsable de su labor encomendada, tiene en mente los resultados que debe lograr?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
5. ¿Usted cree que cuando trabaja tiene que mantener sus conocimientos laborales actualizados?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
6. ¿Usted sigue buscando nuevos desafíos en su trabajo?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
7. Usted requiere de supervisión frecuente en su trabajo.				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
8. ¿Cumple usted adecuadamente con las tareas que le encomiendan?				

<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
9. ¿Cumple usted oportunamente los trabajos asignados?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
10. ¿Se muestra usted siempre asequible al cambio?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
11. ¿Planifica su trabajo de manera tal, que puede hacerlo en el tiempo previsto?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
12. ¿Asume la sugerencia en su trabajo producto de las reuniones laborales?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
13. ¿Muestra aptitud positiva y asertiva para integrarse al equipo de trabajo?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
14. ¿Colabora con sus compañeros de trabajo para el logro de los objetivos institucionales?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
15. ¿Demuestra cortesía con los usuarios y compañeros de trabajo?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
16. ¿Brinda una adecuada orientación a los usuarios?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
17. ¿A usted se le ocurren soluciones creativas frente a los nuevos problemas?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
18. ¿Cuándo usted termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidan?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>

II. MOTIVACIÓN:

1. ¿Cree usted que los beneficios que le brinda la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios son adecuadas?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
2. ¿Usted está de acuerdo con el sueldo que percibe?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
3. ¿El ambiente en el que trabaja le permite desenvolverse adecuadamente?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
4. ¿Sus aspiraciones se ven prósperas por las políticas aplicadas en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
5. ¿El tiempo de vacaciones que a usted le otorgan por su trabajo cree usted que son suficientes?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>

III. PRODUCTIVIDAD

1. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
2. ¿Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido en las políticas de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
3. ¿Cumple usted con las metas establecidas por la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
4. ¿Cumple usted con eficacia su trabajo dentro de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>

5. ¿Contribuye usted con el cumplimiento de los objetivos de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
6. ¿Cumple usted con las metas dentro de los cronogramas establecidos?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
7. ¿Cumple usted con sus tareas asignadas?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
8. ¿Usted logra desarrollar su trabajo con calidad?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
9. ¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>
10. ¿Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo?				
<i>Siempre</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Muy pocas veces</i>	<i>Nunca</i>

ANEXO N° 04
SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO

ANEXO N° 04: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO

CARGO


UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

"DIRECCIÓN DE ESCUELA DE LA CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS"



Puerto Maldonado, 16 de marzo del 2022

OFICIO N° 088 -2022-UNAMAD-FED-EP-DyCP.

Señor:

Prof. Priscila Cristina Frizancho Rivera

DIRECTORA REGIONAL DE EDUCACION DE MADRE DE DIOS.

Presente. -

**ASUNTO: SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
INVESTIGACIÓN ACADÉMICA**

**REF. : REGLAMENTO DE GRADOS Y TÍTULOS DE LA
UNAMAD.**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente y a la vez solicitarle, **AUTORICE** el ingreso a la Dirección Regional de Educación, que Ud. dignamente dirige, a las Bachilleras: **Fiorella Natalia Rivas Vera** y **Yesica Luci Martínez Bustamante**, de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios; con la finalidad de aplicar su instrumento de investigación (Entrevista - Opinión) a su persona como Director de la DRE y a los servidores públicos de dicha Institución.

Información que se requiere para el Proyecto de Investigación denominada: **"Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019"**, con fines únicamente académicos.

Hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración más distinguida estima personal y mi agradecimiento por el apoyo al desarrollo académico y promoción de la investigación.

Atentamente



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE
MADRE DE DIOS

Mgt. Aldo Gustavo Rengifo Kahn
Director de la Escuela Profesional de
Derecho y Ciencias Políticas



ANEXO N° 05
AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DEL ESTUDIO

ANEXO N° 05: AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DEL ESTUDIO

	Gobierno Regional de Madre de Dios	Dirección Regional de Educación de Madre de Dios	Dirección de Gestión Administrativa	
---	---------------------------------------	---	--	---

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"

Puerto Maldonado, 22 de marzo del 2022

OFICIO N° 284 -2022-GOREMAD/DRE-MDD-DGA.

Señor:
Mgt. Aldo Gustavo RENGIFO KAHN
DECANO
Universidad Nacional Amazónica de MDD-UNAMAD

Ciudad.-

ASUNTO : Aceptación de investigación académica

REF. : OFICIO N° 088-2022-UNAMAD-FED-EP-DyCP.

* * * * *

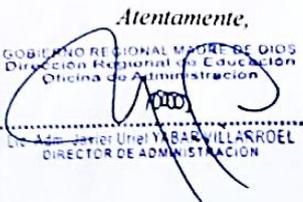
Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente, y en atención a su documento de la referencia, me permito comunicarle que ha sido aceptado por esta Dirección para que las Srtas. Fiorella Natalia RIVAS VERA y Yesica Luci MARTINEZ BUSTAMANTE, Estudiantes de la carrera profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, apliquen su instrumento de investigación (entrevista -opinión) en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios. Va en dos (02) folios.

Aprovecho la oportunidad, para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



2 MAR 2022



GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
Dirección Regional de Educación
Oficina de Administración

Dr. Daniel Villaruel VILLARUEL
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN

2021.0064
LLAS/Secret.
C.c
Archivo

<p>Sede Central Av. 28 de Julio Sta Cdra. Telefax. (082) 571075-572883</p>	<p>www.dremadrededios.gob.pe Puerto Maldonado Madre de Dios</p>	<p>Dirección de Gestión Administrativa Av. 28 de Julio Sta Cdra. TELÉF: 082- 572564</p>
---	--	--

ANEXO N° 06
SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ANEXO N°06-A: SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Solicitamos: Consentimiento
Informado o Validación de
instrumento

Sr.

Mg. David Alberto Paye Apaza

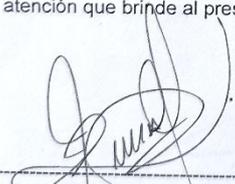
Docente de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Fiorella Natalia Rivas Vera, identificada con DNI N°70665291, con domicilio real en Jr. Cajamarca N°860 del distrito de Tambopata, y **Yesica Luci Martínez Bustamante**, identificada con DNI N°29636340, con domicilio real en Jr. Jorge Chávez D-2 del distrito de Tambopata, Región de Madre de Dios; a Ud. en atenta forma decimos:

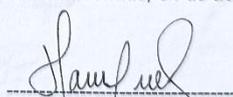
Que, las suscritas en su condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la UNAMAD, tenemos a bien informarle, que encontrándonos en la Fase final del desarrollo de nuestro trabajo de investigación titulado: "**Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019**", recurrimos a su digna persona, para solicitar se sirva validar el instrumento de la presente investigación; tomando en cuenta por ello, el Grado Académico de Maestro que ostenta, inscrito en los Registros de Grados y Títulos de la SUNEDU.

Agradeciendo anticipadamente la atención que brinde al presente, quedo a la espera de su respuesta.

Puerto Maldonado, 04 de abril de 2022



Fiorella Natalia Rivas Vera
DNI N° 70665291



Yesica Luci Martínez Bustamante
DNI N°29636340


Recibido
DADA
Dy

ANEXO N°06-B: SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Solicitamos: Consentimiento
Informado o Validación de
instrumento

Sr.

Mg. Rolando José Camarena Quispe

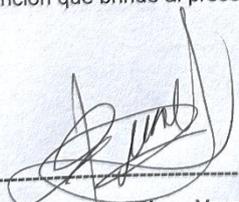
Docente de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Fiorella Natalia Rivas Vera, identificada con DNI N° 70665291, con domicilio real en el Jr. Cajamarca N° 8603 del distrito de Tambopata, y **Yesica Luci Martínez Bustamante**, identificada con DNI N° 29636340, con domicilio real en el N° D-2 de la Av. Jorge Chávez del distrito de Tambopata, Región de Madre de Dios; a Ud. en atenta forma decimos:

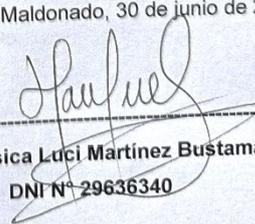
Que, las suscritas en su condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la UNAMAD, tenemos a bien informarle, que encontrándonos en la Fase final del desarrollo de nuestro trabajo de investigación titulado: **"Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019"**, recurrimos a su digna persona, solicitando se sirva validar el instrumento de la presente investigación; tomando en cuenta por ello, el Grado Académico de Maestro que ostenta, inscrito en los Registros de Grados y Títulos de la SUNEDU.

Agradeciendo anticipadamente la atención que brinde al presente, quedo a la espera de su respuesta.

Puerto Maldonado, 30 de junio de 2022



Fiorella Natalia Rivas Vera
DNI N° 70665291



Yesica Luci Martínez Bustamante
DNI N° 29636340

ANEXO N° 07
CARTA DE ACEPTACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ANEXO N° 07-A: CARTA DE ACEPTACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORÍA SOBRE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Fredy Rolando Dueñas Linares
Decano de la Facultad de Educación de la UNAMAD

DE : Mg. David Alberto Paye Apaza

TITULO : "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019"

TESISTA: Bachilleres: Fiorella Natalia Rivas Vera y Yesica Luci Martínez Bustamante

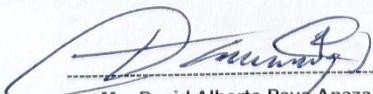
CARRERA: Derecho y Ciencias Políticas

FECHA : 11 de abril del 2022

Estimado Sr. Decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me es grato dirigirme a Ud., para comunicarle que he recibido la petición de validar el Trabajo de investigación, denominado: "**Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019**", presentado por las Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas: **Fiorella Natalia Rivas Vera y Yesica Luci Martínez Bustamante**, quienes pretenden optar el Título Profesional de Abogado.

Debo poner en su conocimiento que es un honor y una satisfacción, aceptar la petición del Bachiller de Derecho y Ciencias Políticas, a fin de validar los instrumentos utilizados en la presente investigación y en mi condición de Maestro especialista y experto en la materia, a dicho requerimiento **ACEPTO** formalmente asumir con responsabilidad esta tarea, comprometiéndome a desempeñar tal función con la mayor dedicación profesional.

Le reitero mi estima y respeto.


Mg. David Alberto Paye Apaza
DNI N° 01232032

ANEXO N° 07-B: CARTA DE ACEPTACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORÍA SOBRE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Fredy Rolando Dueñas Linares
Decano de la Facultad de Educación de la UNAMAD

DE : Mag. Rolando José Camarena Quispe

TITULO : "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019"

TESISTA: Bachilleres: Fiorella Natalia Rivas Vera y Yesica Luci Martínez Bustamante

CARRERA: Derecho y Ciencias Políticas

FECHA : 04 de julio del 2022

Estimado Sr. Decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me es grato dirigirme a Ud., para comunicarle que he recibido la petición de validar el Trabajo de investigación, denominado: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019", presentado por las Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas: **Fiorella Natalia Rivas Vera y Yesica Luci Martínez Bustamante**, quienes pretenden optar el Título Profesional de Abogado.

Debo poner en su conocimiento que es un honor y una satisfacción, aceptar la petición de las Bachilleres de Derecho y Ciencias Políticas, a fin de validar los instrumentos utilizados en la presente investigación y en mi condición de Maestro especialista y experto en la materia, a dicho requerimiento **ACEPTO** formalmente asumir con responsabilidad esta tarea, comprometiéndome a desempeñar tal función con la mayor dedicación profesional.

Le reitero mi estima y respeto.


 Mag. Rolando José Camarena Quispe
 Magister

ANEXO N° 08
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ANEXO N°08-A: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: **"Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019"**

Nombre del instrumento: **Cuestionario.**

Investigadoras: **Fiorella Natalia Rivas Vera y Yesica Luci Martínez Bustamante**

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: **Mg. David Alberto Paye Apaza**

Lugar y fecha: **18 de abril del 2022**

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....
Buen

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....
Buen

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....
Buen

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma

Mg. David Alberto Paye Apaza

DNI N° ° 01232032

Celular: 948605297

ANEXO N°08-B: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019"

Nombre del instrumento: **Cuestionario.**

Investigadoras: **Fiorella Natalia Rivas Vera y Yesica Luci Martínez Bustamante**

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: **Dr. José Benito Cruz Coello**

Lugar y fecha: **04 de julio del 2022**

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Bueno

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Bueno

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

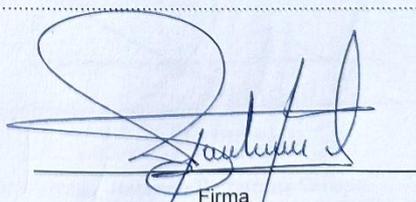
Bueno

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. Rolando Camarena Quispe

DNI N° 20724794

Celular: 989198248

ANEXO N° 09
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

ANEXO N° 09-A: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

Investigadoras: Fiorella Natalia Rivas Vera y Yesica Luci Martínez Bustamante

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.			X		
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.			X		
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			X		
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X		

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. David Alberto Paye Apaza

DNI N° 01232032

Celular: 948605297

ANEXO N° 09-B: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Educación de la provincia de Tambopata – 2019"

Nombre del instrumento: **Cuestionario.**

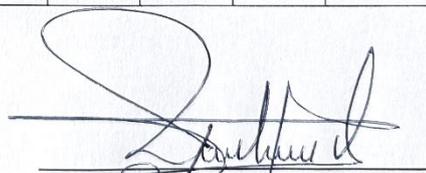
Investigadoras: **Fiorella Natalia Rivas Vera y Yesica Luci Martínez Bustamante**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

1. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. Rolando Camarena Quispe

DNI N° 20724794

Celular: 989198248