



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TESIS

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN
BÁSICA ESTATAL - CEBA DEL DISTRITO DE SAN MARTIN
DE PORRES 2018”**

PRESENTADO POR:

Bach. YULY LUCILA VILCANINA GRANDE

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

LIMA - PERÚ

2018

DEDICATORIA

Dedicado a mí mama Lucila Grande Espinosa, mis tíos Gerardo y Andrea, y a mis hermanos Sabino, Edilberto, Yuri, Marco, Américo, Placida, Grimanesa, Elsa, Ruth y a todos mis sobrinos por su invaluable apoyo en todos los momentos de mi vida, quienes con su amor incondicional me han llevado a ser una mejor persona, a mi amiga Vannia Llavilla por su apoyo incondicional. Asimismo, dedico este trabajo a quien me brinda su amor, fortaleza y las ganas de continuar mejorando cada día, mi amigo de siempre JESÚS.

AGRADECIMIENTO

Quiero hacer un agradecimiento especial a las personas que voy a mencionar; ya que sin su ayuda no hubiera sido posible la recopilación de la información necesaria e importante para la elaboración de la presente tesis; a ellos todo mi cariño y consideración a las autoridades competentes del CEBA del distrito de San Martín de Porres por la importante información proporcionada. A mi profesor asesor licenciado Jorge Burgués por el tiempo dedicado, la paciencia y sabios consejos que dieron cuerpo a esta tesis. Al MINEDU por darme la oportunidad de trabajar en las diferentes instituciones educativas a nivel nacional a través de su programa JEC. En la parte administrativa el cual me inspiró ver con enfoque especial sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en la gestión del personal administrativo de los centros de educación básica estatal. A todos mis ex compañeros de trabajo y amigos en general.

RESUMEN

La investigación “EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESTATAL - CEBA DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES 2018”, tuvo como **objetivo** determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martin de Porres 2018. La **metodología** que se utilizó fue una investigación de tipo correlacional, el diseño fue no experimental, la muestra se obtuvo a través del muestreo probabilístico que constó de 32 trabajadores administrativos que laboran en los CEBA, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se llegó a los siguientes **resultados**: el 71.88% de administrativos tuvieron un clima organizacional de nivel regular, y un 50% de administrativos obtuvieron un nivel de desempeño laboral regular, de igual manera el 53.13% de administrativos un nivel regular de estabilidad laboral en su puesto de trabajo, por otro lado el 53.13% del personal administrativo afirman haber tenido una deficiente oportunidad de progreso, de igual manera el 53.13% afirmaron tener una regular remuneración e incentivos, por otro lado el 59.38% obtuvieron un nivel regular de trabajo en equipo, finalmente un 71.88% del personal administrativo afirman tener una relación regular con la autoridad directriz. Se llegó a la **conclusión** que el clima organizacional en las dimensiones de estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneraciones e incentivos, relación con la autoridad directriz influyen significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martin de Porres.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, administrativo, ceba.

ABSTRACT

The research "Organizational climate and its influence on the work performance of the administrative staff of CEBA state alternative education centers of the district of San Martin de Porres 2018", aimed to determine the influence of the organizational climate on the job performance of the administrative staff of the centers of alternative basic education CEBA of the district of San Martin de Porres 2018. The methodology used was a correlational type investigation, the design was non-experimental, the sample was obtained through the probabilistic sampling that consisted of 32 administrative workers who work in the CEBA, and the technique was the survey and the instrument the questionnaire. The following results were achieved: 71.88% of administrative personnel had a regular organizational climate, and 50% of administrative staff obtained a regular level of work performance, in the same way 53.13% of administrative personnel had a regular level of job stability in their workplace. job, on the other hand 53.13% of administrative staff claim to have had a poor opportunity for progress, likewise 53.13% said they have a regular remuneration and incentives, on the other hand 59.38% obtained a regular level of teamwork , finally, 71.88% of the administrative staff claim to have a regular relationship with the directive authority. It was concluded that the organizational climate in the dimensions of job stability, opportunities for progress, remunerations and incentives, relationship with the directive authority significantly influence the work performance of the administrative staff of the CEBA state alternative basic education centers of the district of San Martin de Porres

Key words: Organizational climate, work performance, administrative, priming.

ÍNDICE

	pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICO	xiii
INTRODUCCIÓN	14

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos de la investigación	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos	20
1.4. Justificación de la investigación	20
1.5. Limitaciones de la investigación.....	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.....	22
2.2. Bases teóricas	28
2.2.1. Clima Organizacional	28
2.2.2. Característica del clima organizacional	29
2.2.2. Tipos de clima organizacional	30
2.2.3. Perspectiva del clima Organizacional	32

2.2.4. Estructura organizacional.....	33
2.2.5. Dimensiones del clima organizacional.....	34
2.2.5.1. Estabilidad laboral.....	34
2.2.5.2. Oportunidades de progreso	34
2.2.5.3. Remuneración e incentivos	35
2.2.5.4. Trabajo en equipo.....	35
2.2.5.5. Relación con la autoridad directriz.....	35
2.2.6. Desempeño laboral.....	36
2.2.6.1. Factores centrales que favorecen el desempeño laboral.....	39
2.2.7. Centro de educación básica alternativa CEBA	41
2.2.8. Características del CEBA.....	42
2.2.9. Programa de CEBA.....	43
2.2.10. Promotoria de los CEBAS	43
2.3. Definición de términos.....	44
2.4. Hipótesis	46
2.4.1. Hipótesis general.....	46
2.4.2. Hipótesis específicas	46
2.5. Variables	47
2.5.1. Definición conceptual de la variable.....	47
2.5.2. Definición operacional de la variable	47
2.5.3. Operacionalización de variables	48

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación	51
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	52
3.3. Población y muestra	52
3.3.1. Población.....	52

3.3.2. Muestra	54
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	54
3.4.1. Técnicas	54
3.4.2. Instrumentos.....	54
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	55
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	55

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Resultados	57
4.1.1. Con respecto al objetivo general	57
4.1.2. Con respecto al primer objetivo específico.....	60
4.1.3. Con respecto al segundo objetivo específico.	63
4.1.4. Con respecto al tercer objetivo específico.	66
4.1.5. Con respecto al cuarto objetivo específico.	69
4.1.6. Con respecto al quinto objetivo específico.	72
4.1.2. Pruebas de Hipótesis	75

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
Anexos	98
ANEXO 1:Cuestionario: clima organizacional.....	99
ANEXO: evaluación	
ANEXO 3:Matriz de consistencia.....	104
ANEXO 4: Escala de percentiles para el cálculo de clasificación del clima organizacional	106
ANEXO 5: Validación de instrumento por juicio de expertos.....	113

ÍNDICE DE TABLAS

	pág
Tabla 1..... Operacionalización de variables.	48
Tabla 2..... Población de los trabajadores administrativos de los centros de educación básica alternativa CEBA de la provincia de San Román.	53
Tabla 3..... Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.	57
Tabla 4..... Influencia de la Estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.	60
Tabla 5..... Influencia de las oportunidades de progreso En el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.	63
Tabla 6..... Influencia de la remuneración e incentivos En el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.	66
Tabla 7..... Influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.	69
Tabla 8..... Influencia de la relación con la autoridad directriz en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica Alternativas estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.	72

Tabla 9.....	75
Estadísticos de la chií cuadrada calculada Y grados de libertad del clima organizacional y desempeño laboral.	
Tabla 10.....	76
Estadísticos de la chií cuadrada calculada Y grados de libertad de la estabilidad laboral y desempeño laboral.	
Tabla 11.....	78
Estadísticos de la chi cuadrada calculada y grados de libertad de oportunidades de progreso y desempeño laboral.	
Tabla 12.....	79
Estadísticos de la chi cuadrada calculada Y grados de libertad de remuneración e incentivos. Y desempeño laboral.	
Tabla 13.....	80
Estadísticos de la chi cuadrada calculada y grados De libertad del trabajo en equipo y desempeño laboral.	
Tabla 14.....	82
Estadísticos de la chi cuadrada calculada y grados de libertad de la relación con la autoridad directriz y el desempeño laboral.	

ÍNDICE DE GRÁFICO

	pág
Gráfico 1.....	58
Influencia en el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martin de Porres 2018.	
Gráfico 2.....	61
Influencia de la Estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA Del distrito de San Martin de Porres 2018.	
Gráfico 3.....	64
Influencia de las oportunidades de progreso en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martin de Porres 2018.	
Gráfico 4.....	67
Influencia de la remuneración e incentivos en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martin de Porres 2018.	
Gráfico 5.....	70
Influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martin de Porres 2018.	
Gráfico 6.....	73
Influencia de la relación con la autoridad directriz en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martin de Porres 2018	

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre el clima organizacional ha sido de amplio interés en los últimos 50 años. Constituye una variable que impacta en el comportamiento de los trabajadores, cuya importancia recién se ha intensificado para ser evaluada por empresas, dependencias gubernamentales, instituciones públicas y privadas. El concepto de clima organizacional ha evolucionado en los últimos años y en términos generales podemos decir que es el conjunto de atributos percibidos de una organización y, o sus subsistemas, o ambos, que determinan el comportamiento de los trabajadores y que pueden ser inducidos de forma que la organización y, o sus subsistemas, o ambos, sean acordes con sus miembros o el entorno.

El clima organizacional y el ambiente son determinados por su contexto económico, social y político; a su vez, aquél, de manera invariable, influye en su desempeño laboral, en su productividad, la percepción y la salud de los trabajadores a pesar de los atributos personales y psicológicos de los mismos. Estudiar esta complejidad de relaciones, con un buen clima organizacional, beneficiará de alguna medida al buen desempeño laboral de los trabajadores administrativos de los CEBA y, por lo tanto, la anhelada y necesaria productividad organizacional.

La importancia del clima organizacional radica en su efecto que tiene en el desempeño laboral de los trabajadores en este caso los docentes del CEBA, en su conducta y en su desempeño en las organizaciones, razón por la cual se consideró relevante la realización de la presente investigación dirigidas a determinar la relación que se tiene el clima organizacional y el desempeño laboral,

El desempeño en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral en una determinada institución. El desempeño en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo (por ejemplo, un empleado satisfecho puede comentar: Me gusta hacer una gran variedad de tareas, estos sentimientos de desempeño concernientes al trabajo son muy diferentes a partir de otros dos elementos presentes en las actitudes del empleado. El mismo empleado

Puede tener una actitud mental de respuesta hacia su trabajo, cuando establece el objetivo intelectual (creencia) “mi trabajo es muy complejo”. En otra ocasión, el empleado puede revelar sus intenciones de conducta a un compañero como por ejemplo decir pienso dejar el trabajo en tres meses. En consecuencia, las actitudes consisten en sentimientos, pensamientos e intenciones de conducta.

En el primer capítulo está el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación del estudio, limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo señala el marco teórico. Comprende los antecedentes de la investigación; las bases teóricas que dan sustento doctrinario, la definición de términos con precisión, hipótesis, variables como la definición conceptual de la variable, operacional de la variable, Operacionalización de las variables.

En el tercer capítulo está el tipo y nivel de investigación, descripción del ámbito de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, plan de recolección y procesamiento de datos.

En el capítulo IV se establece la presentación, análisis e interpretación de resultados. A través de tablas estadísticas el análisis e interpretación.

En el capítulo V se encuentra la discusión.

Se consignan las conclusiones y las recomendaciones.

Finalmente se muestran las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Hoy en día se le da gran importancia a la valoración del clima organizacional en las instituciones tanto públicas y privadas porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada y posibilita a los directivos una visión futura de la organización en su conjunto, es, además, un elemento de diagnóstico de la realidad que cada vez cambia en su entorno del trabajador, puesto que permite identificar las necesidades reales de la institución en relación con el futuro deseado, para de esta forma tomar acciones que deben iniciarse en el presente y que permitirán alcanzar la visión del futuro de la institución (Segredo, 2009).

La forma de concebir el trabajo, el trabajador y las organizaciones ha sufrido cambios y modificaciones importantes durante el tiempo en función del devenir económico, político y cultural, generando distintos contextos de análisis y haciendo especialmente complejo el estudio científico de las organizaciones y del comportamiento del ser humano en las mismas (Bordas, 2016).

Diariamente, las organizaciones sufren cambios y transformaciones, la introducción de tecnologías nuevas o diferentes, modificando sus servicios, las organizaciones presentan características diferentes en su estructura y en sus procesos con la alteración del clima organizacional de las personas, y el cambio de sus procesos internos. Estos cambios causan un efecto constante en la sociedad y en la vida de las personas. En el transcurso del siglo XX, las organizaciones pasaron por tres etapas distintas: la era de la industrialización clásica, la era de la industrialización neoclásica y la era de la información (Chiavenato, 2007).

Hellriegel y Slocum (2009) mencionan que los equipos y los grupos tienen un enorme efecto en el comportamiento de los empleados, las buenas relaciones en el trabajo y las interacciones con compañeros, subordinados y superiores son aspectos cruciales de la vida en la organización y ayudan a los empleados a alcanzar las metas personales y las organizacionales. Cuando las relaciones son malas, éstas se pueden

convertir en fuentes de desorganización y un desfavorable clima organizacional.

El clima organizacional y el ambiente son determinados por su contexto económico, social y político; a su vez, aquél, de manera invariable, influye en la productividad, la percepción y la salud de los trabajadores a pesar de los atributos personales y psicológicos de los mismos (Uribe, 2015).

Los recursos humanos se convierten en un factor determinante de la posición que la organización puede alcanzar en el mercado y en un elemento diferenciador, debido a su incidencia en aspectos cruciales de la organización como pueden ser su mayor o menor capacidad innovadora en cuanto a los productos que ofrece o los servicios que presta (Bordas, 2016).

Para algunos empleados, el hecho de tener mucho trabajo asignado y no contar con suficiente tiempo o recursos para hacerlo es un elemento estresante importante y que el clima organizacional sea desfavorable. La sobrecarga del rol se presenta cuando las exigencias del puesto exceden la capacidad del gerente o el empleado para cumplirlas todas de forma adecuada (Hellriegel & Slocum, 2009).

El crecimiento y desarrollo de la gente hacia niveles más altos de competencia, creatividad y satisfacción y un buen clima organizacional es porque la gente es el recurso central en toda organización y sociedad. La naturaleza del enfoque de recursos humanos se entiende al compararlo con el enfoque tradicional de administración, de principios del siglo XX. En el enfoque tradicional, los administrativos decidían lo que debía hacerse y luego controlaban estrictamente a los empleados para comprobar el desempeño de las tareas. La administración era

Coactiva y controladora. El enfoque de recursos humanos es de respaldo al clima organizacional y ayuda a los empleados a ser mejores, más responsables, y luego procura crear un clima en que contribuyan hasta el límite del mejoramiento de sus habilidades. Debe de suponerse que tener un buen clima organizacional es tener personal administrativo con ampliación de capacidades y oportunidades de las personas generará mejoras directas en la eficacia operativa. La satisfacción en el trabajo también será un resultado directo cuando los empleados aprovechen más sus habilidades dentro de un clima organizacional favorable. En esencia, un clima organizacional favorable significa que el personal administrativo alcanza mejores resultados. En alguna forma, esto lo ilustra el antiguo proverbio: Dele un pescado a una persona y comerá ese día; enséñela a pescar y comerá toda la vida (Newstrom, 2011).

En el sector de educación en especial en los centros de educación básica alternativa CEBA del sector público, el trabajador administrativo cumple tareas imprescindibles en la organización, asimismo proporcionar los servicios de apoyo administrativos para el funcionamiento de la institución donde labora de acuerdo a las normas y dispositivos vigentes, por tal razón la presente investigación fue saber cómo es su nivel de clima organizacional dentro de la organización de los CEBA, además el sector educación es uno de los sectores más importantes de nuestro medio, por ende los centros de educación básica alternativa en sus tres niveles tienen una gran participación de actividad de servicios a la población, por ello toda institución educativa debe tener una idea de qué nivel tiene su clima organizacional y que esto muestre un panorama de confort entre los empleados en los aspectos: comunicación, liderazgo, motivación, satisfacción. El clima organizacional en el personal administrativo de los centros de educación estatales básica alternativa CEBA debe mejorar hacia un nivel favorable para que su personal administrativo trabaje en un ambiente de confort y satisfacción en el trabajo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018?

¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión oportunidades de progreso en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018? .

¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión remuneración e incentivos en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018?

¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018?

¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión relación con la autoridad directriz en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Evaluar la influencia del clima organizacional en la dimensión estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

Analizar la influencia del clima organizacional en la dimensión oportunidades de progreso en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

Evaluar la influencia del clima organizacional en la dimensión remuneración e incentivos en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

Analizar la influencia del clima organizacional en la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

Determinar la influencia del clima organizacional de la dimensión relación con la autoridad directriz en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

1.4. Justificación de la investigación

Se justifica la presente investigación porque la percepción del clima organizacional es desfavorable en los centros de educación básica alternativa CEBA, pero al realizar la investigación se obtuvo datos reales el cual sirvió a los centros de educación básica alternativa CEBA para poder mejorar su clima organizacional de desfavorable a favorable.

En lo teórico se justifica esta investigación porque se dan a conocer los

resultados del nivel del clima organizacional y cómo el personal administrativo percibe el clima organizacional en los centros de educación básica alternativa CEBA en sus dimensiones de estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneración e incentivos, trabajo en equipo, relación con la autoridad directriz.

En lo social se justifica por que benefició primeramente a los centros de educación básica alternativa saber qué nivel de clima organizacional tuvieron y si es desfavorable su clima organizacional buscar soluciones prontas para mejorar el clima organizacional de desfavorable a favorable, ya que el clima organizacional y el ambiente donde laboran son muy importantes dentro de una organización además por su gran aporte en el contexto económico, social y político dentro de los CEBA; a su vez, aquél, de manera invariable, influye en la productividad, la percepción y la salud de los trabajadores administrativos de los CEBA a pesar de los atributos personales esto benefició en alguna medida la muy deseada calidad de vida y salud de los trabajadores administrativos y, por lo tanto, la anhelada y necesaria productividad organizacional.

En lo metodológico la investigación se justifica por que la investigación pertenece al tipo de investigación correlacional y aportó con la influencia que tiene el clima organizacional con el desempeño laboral, al igual que en sus respectivas dimensiones del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa CEBA.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones fueron que no encontramos en su totalidad al personal administrativo de los centros de educación básica alternativa CEBA ya que ellos no estuvieron en huelga como los docentes, pero sintieron la necesidad de apoyarlos, la muestra tomada en la presente investigación es en un total de 32 personales administrativos de los centros de educación básica alternativa CEBA.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes internacionales

Garza (2010) realizó una investigación titulada: “El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas”, cuyo objetivo fue analizar el clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas, proponiendo recomendaciones que contribuyan a mejorar la percepción que los empleados de esta dirección tienen sobre el clima organizacional que prevalece en su área de trabajo. Para llevar a cabo el estudio se diseñó un cuestionario que contempla las dimensiones propuestas por Valenzuela, 2003; Hernández, 2005; y Chiang et al., 2007 para medir el clima organizacional. El tamaño de la muestra finalmente constituyó con 93 trabajadores encuestados. En base a los resultados obtenidos se llega a la conclusión de que el ambiente de trabajo que se experimenta en la unidad de análisis en términos generales es Neutral, ya que el 62.5% de la media percibida en las dimensiones de evaluadas se encuentran en esta escala (Autonomía, Trabajo en equipo, Apoyo, Comunicación, Reconocimiento, Equidad, Innovación, Promoción y carrera, Sueldos y salarios, capacitación y desarrollo); las dimensiones de Sueldos y Salarios (2.79), Capacitación y desarrollo (2.89), Ambiente físico y cultural (2.90) se encuentran en una posición tendiente a Neutral; de igual modo, las dimensiones de Autonomía (3.25), Trabajo en equipo (3.43), Apoyo (3.43), Comunicación (3.36), Reconocimiento (3.20), Equidad (3.18), Innovación (3.20), Promoción y carrera (3.12), reflejan una posición tendiente a Neutral, reflejando indecisión de los trabajadores. Así mismo, las dimensiones de Motivación intrínseca (3.62), Visión (3.65) y Satisfacción en general (3.81), se encuentran en una posición tendiente a De acuerdo así mismo, la puntuación de la media general 3.322 lo corroboran. Así mismo, se presentan recomendaciones a los directivos de esta Dirección, enfocadas mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de sus empleados.

Pérez (2014) realizó una investigación titulada: “El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)”, cuyo objetivo fundamental es establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES. Se fundamenta teóricamente en el enfoque humanista de Martín y Colbs que se basa en el clima organizacional como el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización; tratado en cuatro capítulos: Clima Laboral, Trabajo en Equipo, Motivación, Relaciones interpersonales. Investigación correlacional no experimental, con aplicación de los métodos inductivo, deductivo y estadístico, a una población total de cuarenta personas. La conclusión general evidencia una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios; con la recomendación de mejorar el clima organizacional, lo cual favorecerá el desempeño y productividad de los servidores.

Antecedentes nacionales

Villamil (2013) realizó una trabajo de investigación titulada: “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle periodo 2013”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013. Se presenta un diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 98 trabajadores administrativos, a los cuales se les aplicó las escalas de clima organizacional (EDCO) elaborada por Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana (2010) que consta de 40 ítems y la escala de percepción sobre el desempeño laboral, construido por Salazar y Paravic (2005). A partir de los resultados analizados estadísticamente, se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, período 2013.

Mino (2014) realizó una investigación titulada: “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas marakos 490 del departamento de Lambayeque”, cuyo determinar la correlación del clima laboral en el desempeño de los trabajadores del Restaurante de Parrillas Marakos 490, para lo cual se utilizará como instrumento de encuesta la Escala de Likert cuyos resultados midieron las dimensiones: productividad, procedimiento del cargo, compromiso, conductas, aspectos corporales, perspectiva de servicio, perspectiva de producto que corresponden al desempeño laboral y la estructura, la responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones y tolerancia al conflicto que corresponde a la evaluación del clima laboral. Después de aplicado los instrumentos y recolectado los datos, obtuvo los resultados a través del programa SpssStatic 18, el cual me permitió determinar si el clima laboral influye en el desempeño, es decir que un trabajador tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mejor clima laboral.

Sotomayor (2012) realizó una investigación titulada: “Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012”, cuyo objetivo busca determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, el propósito del mismo, consistió en determinar los niveles de clima organizacional y de satisfacción Laboral así como la relación entre ambas variables. La muestra estuvo conformada por 109 trabajadores administrativos que ha constituido la unidad de análisis. Los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del clima organizacional con un 68.8% de nivel medio de los trabajadores, el 17.4% de trabajadores tuvo un nivel bajo y tan solo el 13.8% tuvo nivel alto de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua el nivel de satisfacción laboral fue medio así como una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua, resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Antecedentes locales

Mamani (2014) realizó una investigación cuyo título es “Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la sociedad de beneficencia pública de Puno periodo–2013”, tuvo como objetivo determinar la incidencia existente del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Puno periodo–2013, la metodología de investigación se ha aplicado el enfoque cuantitativo, proceso deductivo, tipo de investigación descriptivo y diseño de investigación no experimental; para efectos de la muestra de estudio se tomó a los treinta trabajadores que están laborando en la Sociedad de Beneficencia Pública de Puno. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta; utilizando como herramienta un cuestionario; el primer cuestionario elaborado se utilizó para analizar el clima organizacional percibida en la Sociedad de Beneficencia Pública de Puno periodo – 2013 y el segundo cuestionario se utilizó para Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de dicha institución. La conclusión que llegó el investigador fue que el clima organizacional incide en la satisfacción laboral del personal de la sociedad de beneficencia pública de Puno de forma directa, porque se constató que el clima organizacional del personal de la sociedad de beneficencia pública de Puno - periodo 2013, es percibido en las dimensiones planteadas como: la autonomía individual, el grado de estructura, orientación hacia la recompensa, entusiasmo, apoyo y hacia el desarrollo y la promoción; a su vez está es percibida de manera positiva por el 60% del personal de dicha institución .

Tairo (2012) realizó una investigación cuyo título es “Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-San Martin de Porres, periodo 2012”, cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en la sección de auditoría de la sunat oficina zonal San Martin de Porres, periodo 2012, el método deductivo por partir de un marco teórico, el diseño utilizado es el no experimental, ya que no se hizo el manipuleo deliberado de las variables de investigación, el tipo de investigación es el descriptivo, ya que se

Determinará el estado en el que se encuentra el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral que tienen los trabajadores de la sección mencionada. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados para la investigación fueron la observación, cuestionarios y encuestas. La población la constituye la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-San Martin de Porres. Con un total de 20 trabajadores. Para la determinación de la muestra, se utilizó la muestra censal, ya que el número de unidades de la población es reducido, y se tomó como muestra a toda la población. Se llegó a la siguiente conclusión que el clima organizacional existente en la Sección de auditoría de la sunat oficina zonal-San Martin de Porres es regular, por varias razones tales como: Un 50% de personas encuestadas percibe que las condiciones de trabajo en la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-San Martin de Porres si son adecuadas, respecto al reconocimiento que tienen los trabajadores por parte de su jefe, la mayoría con un 55% de las personas encuestas reciben algunas veces reconocimientos por parte de su jefe por la labor extraordinaria que realiza o por algún logro importante. Respecto a la variable nivel de satisfacción laboral que se percibe en la Sección de auditoría de la sunat oficina zonal-San Martin de Porres, se obtuvo un nivel de satisfacción regular, ya que según el análisis realizado, respecto a la satisfacción con el tipo de relación que tiene con los compañeros de trabajo, la mayoría con un 55% respondió que se encuentra satisfecho con el tipo de relación que tiene con sus compañeros dentro de la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-San Martin de Porres.

Casilla (2012) realizó una investigación cuyo título es “Clima organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público Alianza Ichuña – Bélgica; Moquegua 2006”, cuyo objetivo fue determinar el clima organizacional en el “Instituto Superior Pedagógico Publico Alianza Ichuña Bélgica”, siendo una investigación de tipo descriptivo. La investigación se llevó a cabo mediante la aplicación de un instrumento denominado cuestionario (WES) para evaluar el clima organizacional que consta de noventa preguntas con respuesta de selección. Las mismas que, distribuidas al azar, evalúan los factores de autonomía, identificación con la institución, motivación, percepción, autoestima, responsabilidad, reconocimiento y relaciones interpersonales, con las que se pretende contrastar la hipótesis general que un adecuado clima organizacional en el Instituto Superior Pedagógico Público “Alianza

Ichuña - Bélgica”, permitirá lograr un nivel de rendimiento y satisfacción laboral. De los expuestos y resultados obtenidos se concluyó que al analizar el clima organizacional del Instituto Superior Pedagógico Público “Alianza Ichuña-Bélgica, se ha constatado según los datos obtenidos de las encuestas aplicadas que el clima organizacional tiene incidencia en el rendimiento laboral del personal docente, administrativo y de servicios. Por la incidencia demostrada como es: la dimensión de relaciones tenemos que la Implicación tiene un promedio de 63.6 % de verdadero, la cohesión tiene un promedio de 78.2% de verdadero y el apoyo tiene un promedio de 60.9% de verdadero; en la dimensión de autorrealización tenemos que la autonomía tiene un promedio de 55.9% de verdadero, la organización tiene un promedio de 57.5% de verdadero y la presión tiene un promedio de 69.7% fue falso; en la dimensión de estabilidad/cambio la claridad tiene un promedio de 65.1% de verdadero, el control tiene un promedio de 56.3% de falso, la innovación tiene un promedio de 56.7% de verdadero y el desarrollo tiene un promedio de 59.8% fue falso, se ha determinado que el clima organizacional ha incidido en el rendimiento laboral del personal docente, administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Público “Alianza Ichuña-Bélgica”, ya que han calificado de bueno en un mayor porcentaje y siendo lo óptimo una calificación sobresaliente, en lo que respecta a la satisfacción laboral, el personal docente, administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Público “Alianza Ichuña-Bélgica”, ha expresado que se siente POCO satisfecho con la labor que cumple.

Choque (2013) realizó una investigación cuyo título es “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa - Sede Llave-periodo 2012”, cuyo objetivo fue analizar el estado y la relación del clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores de la CMAC Arequipa sede Llave, la metodología que se utilizó fue la encuesta para evaluar tanto el clima organizacional y la satisfacción laboral, la encuesta se realizó basado en un cuestionario, Por otro lado también se utilizó una entrevista abierta no estructurada a los trabajadores. Llegó a la conclusión que se ha evaluado el estado del clima organizacional de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa - sede Llave, en 10 dimensiones: motivación, liderazgo, toma de decisiones, identidad, comunicación, estructura, innovación, conflicto-cooperación, recompensa y confort, de las cuales todas tienen calificativos son regulares a excelentes, cuyo promedio conjunto es de

3.41, el cual, según la escala de interpretación nos da a entender que en forma global el estado del Clima Organizacional es bueno. Se determinó que el nivel general de satisfacción laboral es "Satisfecho", con un puntaje de 3,71 (en base a 5), esto basado en el estudio de siete dimensiones las cuales son: Retribuciones Económicas, Condiciones de Ambiente, Seguridad y Estabilidad que Ofrece la Empresa, relaciones con los compañeros de Trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personales en el trabajo; todas las dimensiones muestran indicadores positivos de satisfacción.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima organizacional se refiere específicamente a las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en los integrantes. Así, el clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral. Es desfavorable cuando proporciona frustración de esas necesidades. En realidad, el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y, a su vez, este último influye sobre el primero (Chiavenato, 2007).

Salinas A. H., Yamaguchi L. P., Alvarado P., Ramírez L. I., Silva D.H., Chávez J. O., Ostos B. E.; Sánchez K. (2009) menciona que el clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

El clima organizacional corresponde a las percepciones compartidas de aspectos tales como políticas, prácticas y procedimientos organizacionales formales e informales (Uribe, 2015).

Chiavenato (2007) menciona que el clima organizacional comprende un conjunto amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que:

1. Se percibe o experimenta por los miembros de la organización.
2. Influye en su comportamiento

El clima organizacional como un conjunto de atributos percibidos de una organización y, o sus subsistemas, o ambos, que pueden ser inducidos de forma que la organización y, o sus subsistemas, o ambos, sean acordes con sus miembros o el entorno. De acuerdo con este autor, éste presenta características importantes de considerar para su definición y medición. Se refiere a respuestas perceptuales como descripciones primarias más que evaluaciones del ambiente organizacional (Hellriegel & Slocum, 2009).

El clima organizacional está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea debido a frustración o a barreras a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., pudiendo llegar, en casos extremos, a estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., típicos de las situaciones en que los miembros se enfrentan abiertamente a la organización (Chiavenato, 2007).

2.2.2. Característica del clima organizacional

El clima organizacional constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de una persona pueden construir su personalidad. Es obvio que el clima organizacional influye en el comportamiento de un individuo en su trabajo, así como el clima atmosférico puede jugar un cierto papel en su forma de comportarse. El clima organizacional es un

Componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico. El clima dentro de una organización también puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilo de liderazgo de la dirección, etc. (Ramos, 2012)

Características del concepto de clima organizacional

-El clima es una configuración particular de variables situacionales
-Sus elementos constitutivos pueden variar aunque el clima puede seguir siendo el mismo
--El clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular
-El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la Organización.
-El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
-El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
-El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor
-Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse Fácilmente.
-Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
-Es un determinante directo de la comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento

Fuente: Tomado de Taguiri

2.2.2. Tipos de clima organizacional

Según likert en el año 1965 propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales (como se cita en Arnoletto, 2009).

Sistema I. Autoritarismo Explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles

Psicológicos y de seguridad. Las pocas interacciones que existen. Entre los superiores y los subordinados se establecen con base en el miedo y en la desconfianza. Aunque los procesos de control estén fuertemente centralizados en la cúspide, generalmente se desarrolla una organización informal que se opone a los fines de la organización formal. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas (como se cita en Arnoletto, 2009).

Sistema II. Autoritarismo paternalista

En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con preocupación por parte de los subordinados. Aunque los procesos de control permanecen siempre centralizados en la cima, algunas veces se delegan a los niveles intermedios e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal pero ésta no siempre reacciona a los fines formales de la organización. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable estructurada (como se cita en Arnoletto, 2009).

Sistema III consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima consultivo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior subordinado y muchas veces un alto grado de confianza. Los aspectos importantes del proceso de control se delegan

de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores

e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal, pero ésta puede negarse o resistir a los fines de la organización. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en la cual la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar (como se cita en Arnoletto, 2009).

Sistema IV. Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y de confianza entre los superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores. Las organizaciones formales e informales son frecuentemente las mismas. En resumen todos los empleados y todo el personal de la dirección forman un equipo de trabajo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica (como se cita en Arnoletto, 2009).

2.2.3. Perspectiva del clima Organizacional

García (2006) de manera atinada hace una clasificación de las definiciones de clima organizacional al considerar tres perspectivas:

Perspectiva estructural. Definiciones en las cuales el clima organizacional es una característica de la organización, de forma independiente a las percepciones de sus miembros (Guión, 1973). Si se considera esta perspectiva, el clima organizacional es un conjunto de características que describen a una organización, las cuales a) distinguen una organización de otra, b) tienen una estabilidad relativa en el tiempo y, c) influyen en la conducta de los trabajadores (Forehand y Gilmer, 1964).

Perspectiva individual. El clima organizacional se define a partir de las percepciones de los trabajadores acerca del entorno para asignar significados que

Hacen una realidad más comprensible (García, 2006). El clima organizacional, está conformado, entonces, por los significados percibidos que los individuos atribuyen a las características particulares del contexto de trabajo (James y Jones, 1974).

Perspectiva interaccionista. El clima organizacional es el resultado de la interacción. Entre las características de la organización y las de los trabajadores, tal como las perciben (García, 2006). Desde esta perspectiva, el clima organizacional es el conjunto de interacciones sociales en el trabajo que permiten a los trabajadores tener una comprensión del significado del contexto del trabajo (Schneider y Reichers, 1983). El clima organizacional tiene un efecto en el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización, por lo que éste actúa como un determinante del comportamiento en un sentido interactivo, más que como un determinante directo del comportamiento (Woodman y King, 1978).

2.2.4. Estructura organizacional

Para martinez (2012) menciona que todas las organizaciones estructuradas contienen una serie de puestos y de unidades relacionadas sistemáticamente entre sí, que representan las propiedades y dimensiones perdurables de una organización. La estructuración de una organización consiste en una conformación e institucionalización de tareas, esferas de actividad y de autoridades. Esta estructuración tiene lugar sobre la base de los procesos de decisión y de las hipótesis siguientes:

- a) La tarea global de una unidad de organización se subdivide y se asigna a las personas especializadas. Se trata del problema de definición de tareas y de ámbitos de trabajo.
- b) Las tareas y los ámbitos de trabajo individuales se combinan y se reúnen en grupos buscando una similitud o equivalencia. Se trata de la creación de secciones.
- c) Debe tenerse en cuenta y determinarse los tamaños más favorables de un grupo de trabajo que se subordina a una persona dirigente. Es el problema del campo de control.
- d) Se asignan diferentes grados de autoridad, de poder de decisión y de disposición

a los correspondientes ámbitos de trabajo. Es el problema de la delegación de autoridad. (Martínez, 2012).

2.2.5. Dimensiones del clima organizacional

2.2.5.1. Estabilidad laboral

Para la estabilidad laboral en cada legislación se han preferido los contratos por tiempo indeterminado, donde se establecen limitaciones al empleador para ponerle fin al contrato y se da preferencia a la estabilidad laboral lo que esto no ocurre en instituciones privadas ya que el contrato es por un año, en casos de las instituciones públicas el contrato es por nombramiento en caso de educación que es el tema de nuestro trabajo de investigación. Este principio se traduce en la protección del trabajador frente al despido arbitrario e injustificado sin que medie culpa del trabajador (Desseler & Varela, 2011).

2.2.5.2. Oportunidades de progreso

Las oportunidades se deben analizar en forma expedita, aun cuando impliquen riesgos. La administración con éxito siempre es oportuna. Adopta el valor de la oportunidad: el que arriesga gana (Chiavenato, 2009).

El investigador Maristany (2007) afirma que las oportunidades de progreso en la empresa es la equidad. Esto no significa que a todos se les dé lo mismo, sino algunas cuestiones básicas tales como:

- Un sistema de selección que asegure el ingreso del mejor candidato para el
- Puesto.
- Un sistema de remuneraciones que pague con coherencia interna y con
- coherencia externa.
- La posibilidad de ocupar nuevos puestos, de ser promovidos.
- La información adecuada, es decir, lo vinculado con su puesto, con su persona y con la situación de la empresa,
- Beneficios otorgados sobre bases conocidas y equitativas.
- Trato justo en los casos de indisciplina.
- Un trato adecuado en casos de ajuste, según la antigüedad y la situación
- familiar y personal.

- Igualdad de oportunidades para capacitarse.
- Cumplimiento de las leyes.
- Equidad en el otorgamiento de premios y aumentos.
- Que no se discrimine por ninguna razón.

2.2.5.3. Remuneracion e incentivos

Maristany (2007) menciona que la remuneración e incentivos pueden fijarse de distintas maneras.

Las cuales pueden ser:

- Contrato individual
- Convención colectiva
- Decisión del Estado
- Decisión de terceros

La remuneración e incentivos de los trabajadores es también por la motivación por un salario acorde al trabajo realizado, los beneficios, los premios, los elogios, el reconocimiento, las oportunidades la permanencia en el empleo (Chiavenato, 2007).

2.2.5.4. Trabajo en equipo

Respecto de los equipos de trabajo, Kurt Lewin opina que:

1. Favorecen el cambio.
2. Favorecen la toma de riesgos.
3. Favorecen la creatividad.
4. Permiten la participación de todas las partes involucradas en un tema.
5. Permiten tomar decisiones (Maristany, 2007).

2.2.5.5. Relación con la autoridad directriz

Los trabajadores para que puedan tomar decisiones independientes sobre acciones y recursos. En ese sentido, cada líder reparte y delega autoridad a las personas para que puedan trabajar de acuerdo con lo que aprenden y dominan. Esto es, dar autonomía a las personas es lo que se conoce como delegación de autoridad (empowerment). (Chiavenato, 2007).

2.2.6. Desempeño laboral

Es el nivel de rendimiento laboral, aportación personal al trabajo asignado, productividad individual, observancia precisa de las normas laborales vigentes, así como dedicación, empeño, y laboriosidad. Indica que el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción (Chiavenato 2007).

El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Newstrom (2011) plantea la importancia de la fijación de metas, sujeto a reglas básicas establecidas con anterioridad, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño.

Newstrom (2011) menciona que:

El desempeño en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral en una determinada institución. El desempeño en el trabajo es una actitud afectiva, una sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo (por ejemplo, un empleado satisfecho puede comentar: Me gusta hacer una gran variedad de tareas, estos sentimientos de desempeño concernientes al trabajo son muy diferentes a partir de otros dos elementos presentes en las actitudes del empleado. El mismo empleado puede tener una actitud mental de respuesta hacia su trabajo, cuando establece el objetivo intelectual (creencia) “mi trabajo es muy complejo”. En otra ocasión, el empleado puede revelar sus intenciones de conducta a un compañero como por ejemplo decir pienso dejar el trabajo en tres meses. En consecuencia, las actitudes consisten en sentimientos, pensamientos e intenciones de conducta.

Hellriegel y Slocum (2009) afirma que el desempeño laboral refleja el grado al que las personas encuentran desempeño en su trabajo en comodidad, ambiente de trabajo y relaciones interpersonales. El desempeño laboral se ha vinculado con que los empleados permanezcan en el puesto y con una baja rotación en el trabajo.

El clima organizacional, “tiene un efecto directo sobre la desempeño y el rendimiento de los individuos en el trabajo”, partiendo de esta premisa, el desempeño en el trabajo viene a constituirse en “una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que éste detenta resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas”. En este sentido, cuando un individuo encuentra dentro de una organización una respuesta adecuada a sus necesidades, entonces se podrá postular que está satisfecho con la labor que realiza (Sikula, 1997).

Fue propuesto por Lawler el año 1973 (citado por Garzón, 2005), subraya la relación que existe entre “expectativas-recompensas”, desde distintas facetas y aspectos del trabajo. Representa un perfeccionamiento de la teoría de la motivación de Porter y Lawler propuestas el año 1968.

Parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la desempeño o la desempeño laboral; es decir, estas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. De esta manera, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de desempeño. Si esta relación se desarrolla en sentido contrario, se produce la indeseño.

En esta teoría, el término “recompensa” no significa solo retribución financiera, incluye un espectro muy amplio de todos los resultados y facetas de trabajo imaginables: remuneración, ascensos, reconocimientos, comunicación con la dirección, etc. Sin embargo, además de las dos referidas arriba, existen varias teorías cuyos enfoques aclaran mejor este tema. A continuación veremos algunas de ellas.

El desempeño laboral se refiere a la manera como se siente la persona en el trabajo, involucra diversos aspectos, como el salario, estilo de supervisión, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, etc. Por ser una actitud, el desempeño laboral es una tendencia relativamente estable de responder considerablemente al trabajo que desempeña la persona. Está basada en creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo (Florez, 2001).

El desempeño laboral, se refiere a la “respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos” (Bracho, 1998).

El término desempeño laboral se refiere a la actitud general que adopta la persona con respecto a su trabajo, una persona muy satisfecha en términos laborales, adopta actitudes positivas respecto al trabajo, mientras que una persona insatisfecha con su trabajo adopta actitudes negativas respecto a este, cuando se habla de actitudes de los empleados, la mayoría de las veces se habla de desempeño laboral. De hecho, con frecuencia, estas dos se usan indistintamente (Robbins, 1999).

El desempeño laboral puede considerarse una actitud global o aplicarse a cada parte que componen el trabajo de un individuo en el lugar en que trabaja. Sin embargo, si se aprecia sólo como actitud global, los administrativos pueden perderse algunas excepciones ocultas clave, al evaluar el desempeño global del empleado. Por ejemplo, aunque el desempeño general de Antonio Ortega en el trabajo sea alta, es importante descubrir que, si bien está contento con su ascenso, está contrariado por su calendario de vacaciones de este año. Por tanto, los actuales estudios de desempeño laboral se centran en los diversos aspectos que se consideran importantes, pues estas actitudes relacionadas con el trabajo predisponen al empleado a comportarse de cierta manera. Algunos aspectos importantes de la desempeño laboral son el sueldo, el jefe, la naturaleza de las tareas, los compañeros o el equipo del empleado y las condiciones de trabajo inmediatas (Newstrom, 2011).

El desempeño laboral se define como una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Locke, 1976).

El desempeño laboral se refiere al bienestar que se experimenta en el trabajo cuando un deseo es satisfecho, relacionándolo también con la motivación en el trabajo, señalando que desde el punto de vista administrativo, una persona puede tener un alto grado de desempeño en el trabajo, pero un bajo nivel de motivación tendrá un pésimo desempeño en su puesto laboral (Koontz & Weihrich, 1998).

Schutz afirma que la desempeño laboral es la disposición psicológica, que tiene el sujeto a su trabajo, lo cual provoca actitudes que están determinadas por diversos factores que deben ser estudiados pues tiene diversas consecuencias, en la empresa, su supervivencia depende directamente de la desempeño de sus miembros. Por tanto la desempeño con el trabajo y el interés por el empleo hará que el trabajo brinde satisfacciones y favorezca la realización personal en lugar en diferentes ámbitos de la acción simbólica y social (citado Herrera & Sánchez, 2012).

Diversos autores en sus investigaciones han planteado coincidencias y/o divergencias en relación a diversos factores de desempeño laboral: políticas y prácticas, del departamento, relaciones con las campañas de trabajo, condiciones físicas del medio ambiente, oportunidades de promoción, relaciones y destrezas del supervisor, características, demandas y volumen de trabajo, utilización de las habilidades, logro, servicio social, actividad, progreso, autoridad, creatividad, responsabilidad, valores morales, reconocimiento y confianza.

2.2.6.1. Factores centrales que favorecen el desempeño laboral

Los factores centrales que favorecen el desempeño laboral son:

Trabajo que represente un desafío para la mente: los empleados suelen preferir los trabajos que le permitan emplear facultades y capacidades y que le ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente. Los empleados que no representan un desafío importante producen aburrimiento.

Pero el exceso de desafío produce frustración y sensación de fracaso. Ante un desafío moderado la mayor parte de los empleados se sienten complacidos y satisfechos (Garcia & Uscanga, 2008).

Las recompensas justa: los empleados quieren sistemas salariales y políticas de ascenso que consideren justas, claras y afines a sus expectativas. Cuando se considera que el sueldo es justo y se tiene fundamento en los requisitos del puesto, la cantidad de conocimientos personales y estándares salariales de la comunicad, es probable que el resultado sea el desempeño (Garcia & Uscanga, 2008).

Las condiciones laborales son adecuadas: los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal para realizar bien su trabajo. Los estudios demuestran que los empleados prefieren entornos físicos que no sean peligrosos ni incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores del entorno no deben ser extremos. La mayor parte de los empleados prefieren trabajar cerca a su casa en instalaciones limpias y relativamente modernas, con instrumentos y equipos adecuados (Garcia & Uscanga, 2008).

Los buenos compañeros: las personas obtienen algo más del trabajo que dinero o logros tangibles. En el caso de muchos empleados, el trabajo también satisface la necesidad de interacción social. Por tanto no es raro que el hecho de tener compañeros amigables y solidarios aumente el desempeño laboral. La conducta del jefe también es una determinante fundamental del desempeño laboral. Por regla general de estudios establecen que el desempeño de los empleados aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable. Reconoce el buen rendimiento, escucha las opiniones de los empleados y manifiesta un interés personal por ellos (Robbins, 1999).

Los individuos que tienen grandes necesidades de crecimiento se sentirán más satisfechos, en trabajos expandidos e interesantes, que aquellos con poca necesidad de crecimiento (Rodriguez, 1999).

El desempeño laboral guarda una relación estrecha y constante con:

- a) la decisión de quedarse en la empresa y crecer dentro de ella,
- b) el ausentismo laboral,
- c) la salud del empleado, y
- d) la sociedad (Robbins, 1999).

El autor, puede inferir que el desempeño recibirá una influencia positiva si la estructura de la organización coincide con la preferencia del empleado por autonomía o certidumbre, si el trabajo corresponde estrechamente al modelo de características del punto, si el estrés laboral es bajo, si el sistema de evaluación del desempeño es justo, si el espacio de trabajo es adecuado, si los premios son equitativos, y si hay coincidencia entre los valores del individuo y los de la organización.

2.2.7. Centro de educación básica alternativa CEBA

Los CEBA son Centros de Educación Básica Alternativa creados bajo el amparo de la Ley General de Educación N° 28044, institucionalizado como una modalidad equivalente a la Educación Básica Regular, en calidad y logros de aprendizaje, enfatizando la preparación para el trabajo y el desarrollo de las capacidades empresariales de los estudiantes adolescentes, jóvenes y adultos que por diversas razones no tuvieron acceso a la Educación Básica Regular o no pudieron culminarla (MINEDU, 2016).

La Educación Básica Alternativa se organiza en Programas, que son un conjunto de acciones educativas que permiten atender las características, necesidades y demandas, y responder a las expectativas de la heterogeneidad de los estudiantes. En cada Programa se propone el Diseño Curricular Nacional, los objetivos y las acciones educativas que permiten asumir la diversidad de grupos y sujetos participantes de la EBA.

La Educación Básica Alternativa (EBA) se rige por los principios y fines de la Educación Peruana señalados en el artículo 8° y 9°. De la Ley General de Educación (LGE) N° 28044 y los objetivos de la Educación Básica, establecidos en el artículo 31° de dicha Ley. El presente Reglamento norma la atención a los estudiantes: niños, adolescentes, jóvenes y adultos que requieren el servicio

Educativo correspondiente a la modalidad de EBA en sus aspectos de gestión pedagógica e institucional (MINEDU, 2016).

La Educación Básica Alternativa es una modalidad de la Educación Básica destinada a estudiantes que no tuvieron acceso a la Educación Básica Regular, en el marco de una educación permanente, para que adquieran y mejoren los desempeños que la vida cotidiana y el acceso a otros niveles educativos les demandan. Tiene los mismos objetivos y calidad equivalente a la Educación Básica Regular, enfatiza la preparación para el trabajo y el desarrollo de competencias empresariales (MINEDU, 2016).

2.2.8. Características del CEBA

Son características de la Educación Básica Alternativa las siguientes:

(a) Relevancia y pertinencia, porque siendo abierta al entorno, tiene como opción preferente a los grupos actualmente vulnerables y excluidos, y responde a la diversidad de los sujetos educativos con una oferta específica, que tiene en cuenta los criterios de edad, género, idioma materno, niveles educativos, así como sus intereses y necesidades; posibilita procesos educativos que estimulan en los estudiantes aprendizajes para identificar sus potencialidades de desarrollo personal y comunitario, así como ciudadano y laboral, plantear sus problemas y buscar soluciones.

(b) Participativa, porque los estudiantes intervienen en forma organizada y democrática en la toma de decisiones sobre los criterios y procesos de la acción educativa, e involucra la participación de otros actores de la comunidad.

(c) Flexible, porque la organización de los servicios educativos (la calendarización, los horarios y formas de atención) es diversa, responde a la heterogeneidad de los estudiantes y a la peculiaridad de sus contextos. El proceso educativo se desarrolla en Instituciones Educativas propias de la modalidad y también en diversos ámbitos e instituciones de la comunidad, que se constituyen en espacios de aprendizaje (MINEDU, 2016).

2.2.9. Programa de CEBA

La EBA comprende tres programas:

- a. Programa de Educación Básica Alternativa de Niños y Adolescentes (PEBANA)
- b. Programa de Educación Básica Alternativa de Jóvenes y Adultos (PEBAJA)
- c. Programa de Alfabetización.

Tanto el PEBANA como el PEBAJA se desarrollan en tres ciclos: Inicial, Intermedio y Avanzado, y cada uno comprende dos, tres y cuatro grados, respectivamente. El ciclo y el grado en la EBA son de duración flexible, el Programa de Alfabetización se desarrolla en dos grados: de iniciación y de reforzamiento, los que equivalen al ciclo inicial del PEBAJA (MINEDU, 2016).

2.2.10. Promotoria de los CEBAS

Promover de acuerdo a lo dispuesto por la Primera Disposición Transitoria y Complementaria del Reglamento de Educación Básica Alternativa, se ejecutará progresivamente. Es responsabilidad de las DRE y UGEL institucionalizar los CEBA y brindarles todo el apoyo técnico, administrativo y logístico. El Ministerio de Educación cumple una función normativa y de promoción del desarrollo de la modalidad. 5.2.2. El proceso de conversión deberá darse sobre la base de centros y programas de Educación Primaria y Secundaria de Adultos de trayectoria educativa en la localidad, con suficiente personal y posibilidades de contar con una infraestructura propia o tener garantizada la cesión en uso de ambientes de Instituciones Educativas de otra modalidad. De no cumplir con estas condiciones, se fusionarán centros y programas de Educación Primaria y Secundaria de Adultos cercanos, para conformar un CEBA con mayor solidez y recursos (MINEDU, 2016)

El proceso de conversión del Sistema Educativo en lo referente a Educación Básica Alternativa, está orientado a reducir los factores de exclusión e inequidad a partir de ofertas educativas de calidad, flexibles y diversificadas que formen integralmente a las personas para una mejor actuación personal, social y laboral. Por ello la necesidad de construir, a partir de procesos de experimentación, Instituciones Educativas, diferentes a los actuales centros y programas de Educación de Adultos, que ofrezcan a niños, adolescentes, jóvenes y adultos, los programas de la modalidad, a través de diversas formas de atención: presencial, semipresencial y a

Distancia. Este proceso de construcción de institucionalidad se dará sobre la base de la creación de Centros de Educación Básica Alternativa que tengan roles centrales en el funcionamiento de esta nueva modalidad y propiciando la redefinición de la organización y funcionamiento de los actuales centros y programas de Educación de Adultos (EDA) para convertirlos progresivamente en Centros de Educación Básica Alternativa (CEBA), en el marco del proceso de descentralización de la educación. Responderá a un Plan de Conversión, acorde con las necesidades del Sistema en los diversos ámbitos del país (MINEDU, 2016).

2.3. Definición de términos

Clima organizacional

Es un conjunto de atributos percibidos de una organización y, o sus subsistemas, o ambos, que pueden ser inducidos de forma que la organización y, o sus subsistemas, o ambos, sean acordes con sus miembros o el entorno.

Centros de educación básica alternativa

La Educación Básica Alternativa se organiza en Programas, que son un conjunto de acciones educativas que permiten atender las características, necesidades y demandas, y responder a las expectativas de la heterogeneidad de los estudiantes.

Comunicación

Cuando la comunicación es eficaz, tiende a alentar un mejor desempeño y satisfacción en el trabajo. Las personas entienden mejor sus puestos y se sienten más comprometidas con ellos.

Desempeño laboral

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

Estabilidad laboral

Es el derecho que tiene el trabajador de conservar su trabajo mientras no incurra en alguna de las causales de despido establecidas por la ley; y es la obligación del empleador de mantener al trabajador en su trabajo mientras no incurra en alguna de dichas causales de despido

Educación.

Formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen.

Organización

Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

Oportunidades de progreso

La oportunidad de progreso en la administración con éxito siempre es oportuna. Adopta el valor de la oportunidad: el que arriesga gana.

Personal administrativo

Es una persona empleada en la administración de una empresa o de otra entidad. Su tarea consiste en ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad (logístico, finanzas, recursos humanos).

Remuneración e incentivos

La remuneración e incentivos de los trabajadores son también por la motivación por un salario acorde al trabajo realizado.

Relación con la autoridad directriz

Cada líder reparte y delega autoridad a las personas para que puedan trabajar de acuerdo con lo que aprenden y dominan

Trabajo en equipo

Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objetivo común. Es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya un compañerismo.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

Existe influencia significativa de la estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

Existe influencia significativa de las oportunidades de progreso en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

Existe influencia significativa de la remuneración e incentivos en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

Existe influencia significativa del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

Existe influencia significativa de la relación de la autoridad directriz en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Clima organizacional

Conjunto de atributos percibidos de una organización y, o sus subsistemas, o ambos que determinan el comportamiento de los trabajadores y que pueden ser inducidos de forma que la organización y, o sus subsistemas, o ambos, sean acordes con sus miembros o el entorno

Desempeño laboral

Es el nivel de rendimiento laboral, aportación personal al trabajo asignado, productividad individual, observancia precisa de las normas laborales vigentes, así como dedicación, empeño, y laboriosidad.

2.5.2. Definición operacional de la variable

Clima organizacional

El clima organizacional es un instrumento medido a través de 25 preguntas que contienen 5 dimensiones las cuales detallaremos a continuación Estabilidad laboral con 5 preguntas, Oportunidades de progreso con 5 preguntas, Remuneración e incentivos con 5 preguntas, Trabajo en equipo con 5 preguntas, Relación con la autoridad directriz con 5 preguntas.

Desempeño laboral

El desempeño laboral consta de 7 dimensiones y 7 preguntas las cuales se hallaran mediante una encuesta que está en los anexos.

2.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable independiente	1. Estabilidad laboral	1.1. Tengo un puesto de trabajo permanente. 1.2. Cumpló las funciones del puesto a cabalidad. 1.3. Conocimientos y talento en el Puesto. 1.4. Aporto lo mejor de mí para la Entidad. 1.5. Actualizo mis Conocimientos para enriquecer el puesto.	Deficiente Regular Buena
Clima organizacional	2. Oportunidades de progreso	2.1. Aprendido en seminarios de educación. 2.2. Soy proactivo y dedicado. 2.3. Tengo acceso a cursos de especialización pagados por la institución. 2.4. Desarrollo tareas de desafío docente. 2.5. Difundo las experiencias a otros docentes.	Deficiente Regular Buena
	3. Remuneración e incentivos	3.1. Obtengo un salario justo. 3.2. Aumentos anuales. 3.3. Siento que mi esfuerzo permanente recibirá un incentivo.	Deficiente Regular Buena

		<p>3.4. Recibo la remuneración mensual sin atrasos. 3.5. Gozo los beneficios que las leyes laborales otorgan.</p> <p>4.1. Trabajo en equipo. 4.2. Trabajo en equipo para proponer ideas. 4.3. Trabajo en equipo para identificar las barreras que impiden que la institución educativa. 4.4. Trabajo en equipo para analizar las propuestas que el líder propone ejecutarlas. 4.5. Trabajo en equipo para aportar ideas positivas orientadas a los cambios institucionales.</p> <p>5.1. Mantengo relaciones de respeto con la autoridad directriz. 5.2. Desarrollo nuevos programas con el V° B° de la autoridad directriz. 5.3. Cumplo las disposiciones emanadas de la autoridad directriz. 5.4. Respeto el reglamento de trabajo. 5.5. Solicito los permisos que el reglamento autoriza.</p>	<p>Deficiente Regular Buena</p> <p>Deficiente Regular Buena</p>
Variable dependiente Desempeño laboral	<p>1. Conocimiento En el trabajo. 2. Comprensión de situaciones 3. Capacidad de realización. 4. Creatividad</p>	<p>1.1. Grado de conocimiento del trabajo. 1.2. Grado en que capta la esencia de un problema. Capacidad de asociar situaciones y captar hechos. 1.3. Capacidad de llevar a cabo ideas y proyectos.</p>	<p>Deficiente Regular Bueno</p>

	<p>5. Cooperación. 6. Producción. 7. Calidad de trabajo.</p>	<p>1.4. Ingenio. Capacidad de crear ideas y proyectos. 1.5. Actitud hacia la empresa, la jefatura y los compañeros de trabajo. 1.6. Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente. 1.7. Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado.</p>	
--	--	---	--

CAPÍTULO III

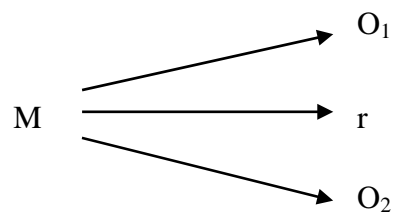
METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que el tipo de investigación correlacional, describiendo las variables de clima organizacional y desempeño laboral, para luego relacionar dichas variables.

El investigador Charaja plantea el siguiente bosquejo para los trabajos correlacionales. (Charaja, 2011)



Donde:

M = Muestras de estudio.

O₁ = Observación de la variable 1.

O₂ = Observación de la variable 2.

r = Grado de relación existente

Según Hernández et al. (2014) el diseño de la investigación es no experimental, es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos.

3.1.2. Nivel de investigación

Según Sánchez y Reyes (2018) el nivel de investigación es explicativos o de comprobación de hipótesis causales ya que su finalidad es la presente que la identificación de los factores explicativos de un fenómeno nos puede conducir a formulación de principios y leyes básicas, este nivel de investigación guarda correspondencia con lo que hemos denominado investigación sustantiva-explicativa, en estos estudios primero miden las variables y luego mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas se calcula la correlación.

3.2. Descripción del ámbito de la investigación

Los centros de educación básica alternativa CEBA estatales se encuentran ubicadas en toda el distrito de San Martín de Porres, provincia San Román, en la región Puno. La presente investigación se realizó en los meses de Julio a Octubre 2018.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estará conformada 32 administrativos de los centros de educación básica alternativa CEBA de la provincia de San Román la cual es como sigue:

Tabla 2
Población de los trabajadores administrativos de los centros de educación
básica alternativa CEBA de la provincia de San Román.

Código modular	CEBA	Nivel / Modalidad	Dirección de IE	N° de administrativo
1	70547 MANCO CAPAC	Básica Alternativa - Avanzado	JIRÓN CARABAYA 850	2
2	JOSÉ ANTONIO ENCINAS	Básica Alternativa - Avanzado	JIRÓN LAMBAYEQUE 1180	4
3	Politécnico LOS ANDES	Básica Alternativa - Avanzado	AVENIDA CIRCUNVALACIÓN 298	4
4	71014 MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN	Básica Alternativa - Avanzado	JIRÓN CALLAO 351	5
5	71015 SAN JUAN BOSCO	Básica Alternativa - Inicial e Intermedio	JIRÓN TUMBES 935	1
6	LAS MERCEDES	Básica Alternativa - Avanzado	JIRÓN SANDIA 700	3
7	70547 MANCO CAPAC	Básica Alternativa - Inicial e Intermedio	JIRÓN CARABAYA 850	2
8	SANTA ADRIANA	Básica Alternativa - Avanzado	JIRÓN PACHACUTEC S/N	1
9	71016 MARÍA AUXILIADORA	Básica Alternativa - Inicial e Intermedio	JIRÓN AYACUCHO 414	1
10	PERÚ BIRF	Básica Alternativa - Avanzado	JIRÓN MILITAR 266	2
11	32 MARIANO H. CORNEJO	Básica Alternativa - Avanzado	JIRÓN INDEPENDENCIA 242	5
12	SIMÓN BOLÍVAR	Básica Alternativa - Avanzado	JIRÓN ACOMARCA 187	2
TOTAL				32

Fuente: Estadística de la UGEL San Román 2016

3.3.2. Muestra

La muestra es no probabilística, a criterio del investigador, y fue de 32 administrativo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Córdoba (2009) menciona que para esta investigación la técnica utilizada fue la encuesta.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento que se utilizó en la presente investigación es el cuestionario ya que es el soporte físico para recolectar y registrar datos o información de los trabajadores administrativos de los centros de educación básica alternativas CEBA de la provincia de San Román (Córdoba, 2009).

El instrumento estuvo constituido por dos partes: “Información demográfica” e “Información sobre la variable de investigación”: clima organizacional.

La “Información demográfica” comprende a su vez tres datos: edad, años de experiencia profesional, género del docente.

Por su parte la “Información sobre las variables de investigación”: Clima Organizacional que están distribuidos en 25 ítems para la variable: clima organizacional.

Los ítems del variable clima organizacional fueron distribuidos en cinco dimensiones:

Estabilidad laboral	Ítems 1 al 5
Oportunidades de progreso	Ítems 6 al 10
Remuneración e incentivos	Ítems 11 al 15
Trabajo en equipo	Ítems 16 al 20
Relación con la autoridad directriz	Ítems 21 al 25

Este instrumento fue revalidado por juicio de expertos (3 expertos) en materia educativa, quienes validaron las preguntas que fueron pertinentes para esta investigación, además de ser semántica y gramaticalmente correcta.

Para la calificación del desempeño laboral se utilizó la escala lickert que consta de 5 alternativas y fueron 7 preguntas con respecto al conocimiento en el trabajo. Compresión de situaciones, capacidad de realización, creatividad, cooperación., producción., calidad de trabajo.

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

3.5.1. Validez

Para la validez del clima organizacional este instrumento fue revalidado por los doctores: Percy Rogelio Carrasco Reyes, Nilda Rosas Rojas, Mario Aguilar Fruna.

Para la validez del desempeño laboral se obtendrá también por juicio de 3 expertos que fueron los doctores: Percy Rogelio Carrasco Reyes, Nilda Rosas Rojas, Mario Aguilar Fruna.

3.5.2. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento del clima organizacional fue sometida a una prueba de alfa de Cronbach, para corroborar su revalidación, con un alfa de 0.96 de confiabilidad.

Para la confiabilidad del desempeño laboral se utilizó el alfa de cronbach tuvo confiabilidad 0.85.

3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos

Gómez (2009) afirma que el análisis de los datos es recolectado, organizados y presentados de forma comprensible a través de los cuadros, gráficos y enunciados; la información debe ser analizada, procesada y que involucra una serie de operaciones matemáticas o software estadístico como es el programa de SPSS 23 que e+s muy útil para organizar datos para luego presentarlos en tablas estadísticas, después de que éstos han sido recolectados y organizados de los trabajadores administrativos de los centros de educación básica alternativa CEBA de la provincia de San Román. Las tablas estadísticas son una forma de preparar los datos estadísticos para que el análisis de la información resulte más fácil, orgánica y funcional y por otra parte para que la lectura de la información por parte del lector resulte más fácil comprensible, funcional y motivadora.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Con respecto al objetivo general

Tabla 3

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

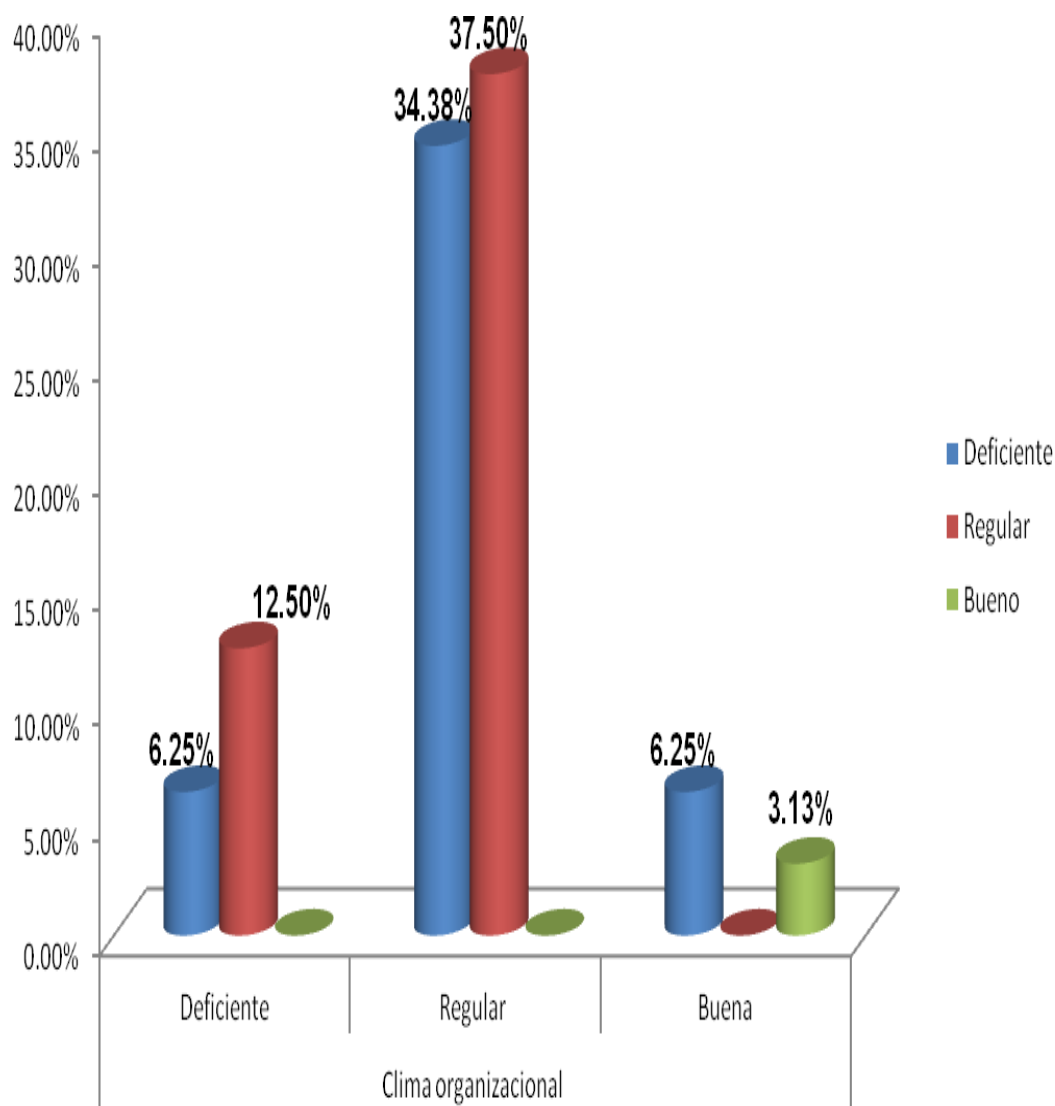
Clima organizacional	Desempeño laboral						total	total %
	Deficiente		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	2	6.25%	4	12.50%	0	0.00%	6	18.75%
Regular	11	34.38%	12	37.50%	0	0.00%	23	71.88%
Buena	2	6.25%	0	0.00%	1	3.13%	3	9.38%
TOTAL	15	46.88%	16	50.00%	1	3.13%	32	100.00%

Fuente : Cuestionario realizado al personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA de la ciudad de San Martín de Porres-2018.

Elaboración: El investigador

Gráfico 1

Influencia en el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.



Fuente : Tabla 3

Elaboración: El investigador

En la tabla 3, se puede observar que 23 administrativos que representa el 71.88% tuvieron un regular clima organizacional, seguidamente 6 administrativos que representa el 18.75% tuvieron deficiente el clima organizacional, finalmente 3 administrativos que representa el 9.38% tuvieron buen clima organizacional.

Por otro lado 16 administrativos que representa el 50% tuvieron un regular desempeño laboral, seguidamente de 46.88% tuvieron deficiente desempeño laboral, finalmente 1 administrativo que representa el 3.13% tuvieron un buen desempeño laboral.

Asimismo 2 administrativos que representa el 6.25% tuvieron un deficiente clima organizacional, al igual que el desempeño laboral deficiente, seguidamente 11 administrativos que representa el 34.38% tuvieron un regular clima organizacional y un deficiente desempeño laboral, 2 administrativos que representa el 6.25% tuvieron un buen clima organizacional y un deficiente desempeño laboral.

De igual manera 12 administrativos que representa el 37.50% tuvieron un regular clima organizacional y un regular desempeño laboral, seguidamente de 4 administrativos que representa el 12.50% tuvieron un deficiente clima organizacional y un regular desempeño laboral.

También se observa que existe solo 1 administrativo que representa el 3.13% tuvieron un buen clima organizacional y un buen desempeño laboral.

4.1.2. Con respecto al primer objetivo específico.

Tabla 4

Influencia de la Estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

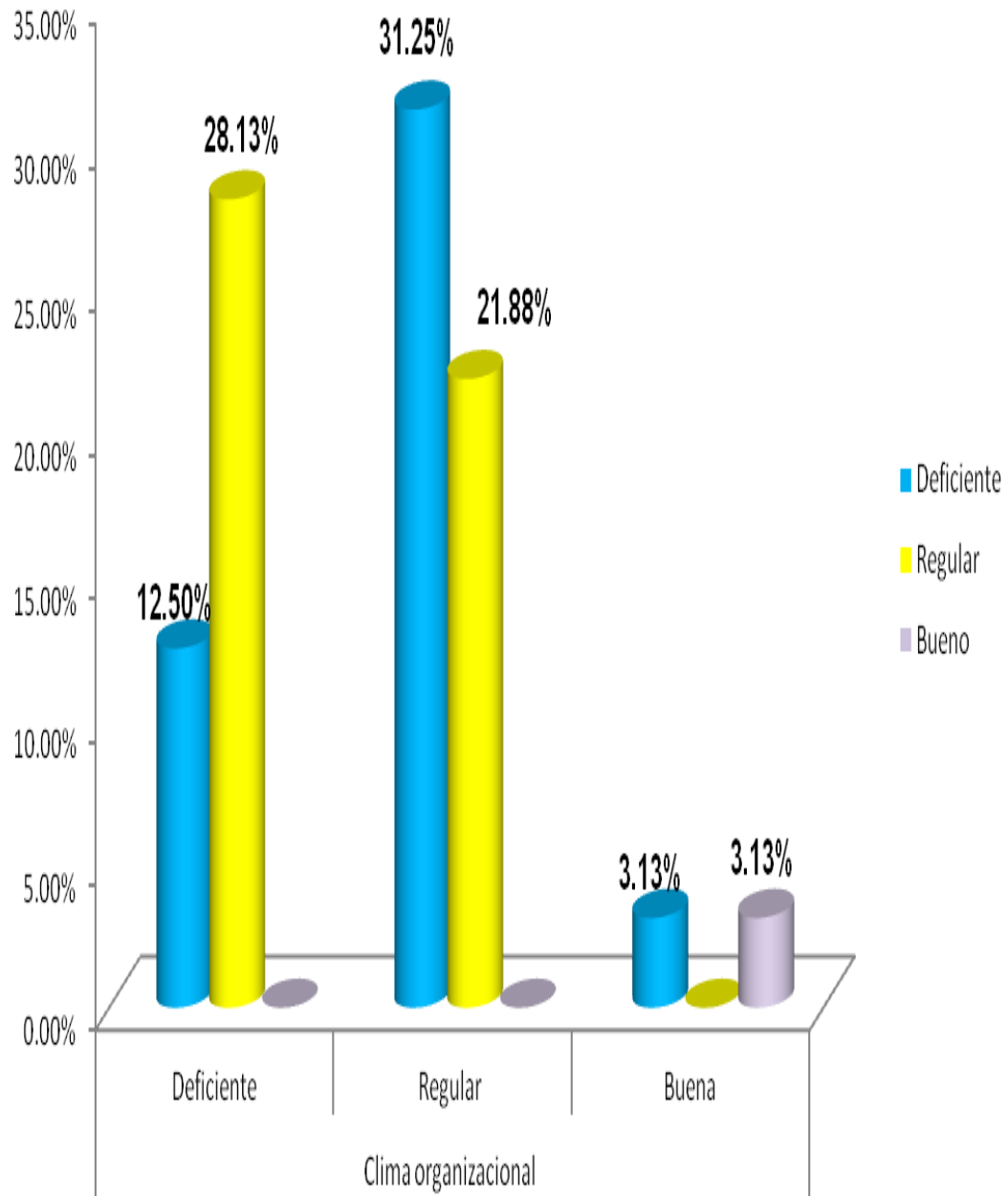
Estabilidad laboral	Desempeño laboral						total	total %
	Deficiente		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	4	12.50%	9	28.13%	0	0.00%	13	40.63%
Regular	10	31.25%	7	21.88%	0	0.00%	17	53.13%
Buena	1	3.13%	0	0.00%	1	3.13%	2	6.25%
TOTAL	15	46.88%	16	50.00%	1	3.13%	32	100.00%

Fuente : Cuestionario realizado al personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA de la ciudad de San Martín de Porres-2018.

Elaboración: El investigador

Gráfico 2

Influencia de la Estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.



Fuente : Tabla 4

Elaboración: El investigador

En la tabla 4, se puede observar que 17 administrativos que representa el 53.13% tuvieron un regular clima organizacional, seguidamente 13 administrativos que representa el 40.63% tuvieron deficiente el clima organizacional, finalmente 2 administrativos que representa el 6.25% tuvieron buen clima organizacional.

Por otro lado 16 administrativos que representa el 50% tuvieron un regular desempeño laboral, seguidamente de 46.88% tuvieron deficiente desempeño laboral, finalmente 1 administrativo que representa el 3.13% tuvieron un buen desempeño laboral.

Asimismo 4 administrativos que representa el 12.50% afirman tener una deficiente estabilidad laboral, al igual que el desempeño laboral deficiente, seguidamente 10 administrativos que representa el 31.25% afirman tener una regular estabilidad laboral, y un deficiente desempeño laboral, 1 administrativo que representa el 3.13% afirman tener una estabilidad laboral y un deficiente desempeño laboral.

De igual manera 9 administrativos que representa el 28.13% tuvieron una deficiente estabilidad laboral y un regular desempeño laboral, seguidamente de 7 administrativos que representa el 21.88% tuvieron una regular estabilidad laboral y un regular desempeño laboral.

También se observa que existe solo 1 administrativo que representa el 3.13% afirmaron que tuvo una buena estabilidad laboral y un buen desempeño laboral.

4.1.3. Con respecto al segundo objetivo específico.

Tabla 5

Influencia de las oportunidades de progreso en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

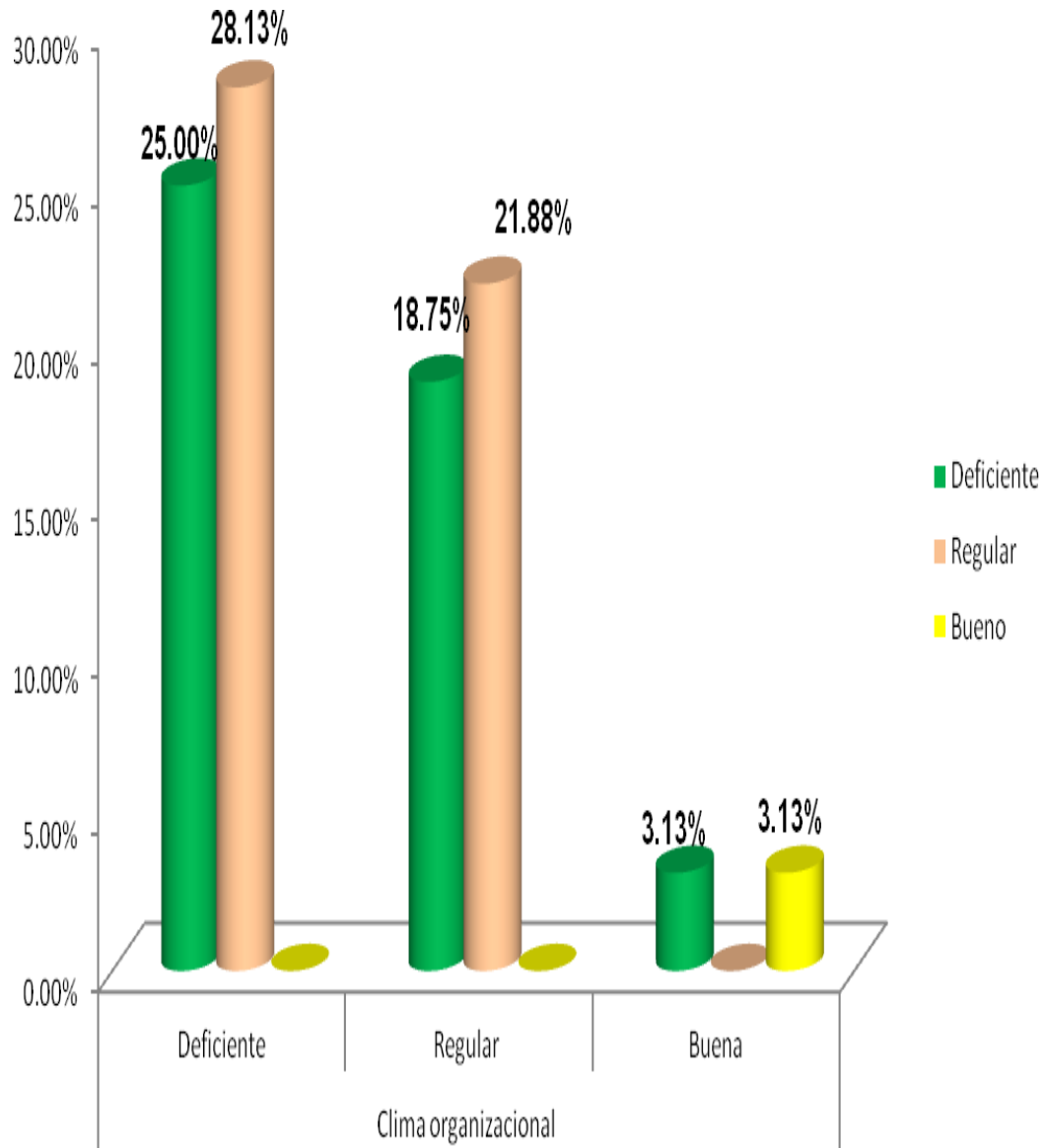
Oportunidades de progreso	Desempeño laboral						total	total %
	Deficiente		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	8	25.00%	9	28.13%	0	0.00%	17	53.13%
Regular	6	18.75%	7	21.88%	0	0.00%	13	40.63%
Buena	1	3.13%	0	0.00%	1	3.13%	2	6.25%
TOTAL	15	46.88%	16	50.00%	1	3.13%	32	100.00%

Fuente : Cuestionario realizado al personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA de la ciudad de San Martín de Porres-2018.

Elaboración: El investigador

Gráfico 3

Influencia de las oportunidades de progreso en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.



Fuente : Tabla 5

Elaboración: El investigador

En la tabla 5, se puede observar que 17 administrativos que representa el 53.13% tuvieron una deficiente oportunidad de progreso, seguidamente 13 administrativos que representa el 40.63% tuvieron regular oportunidades de progreso, finalmente 2 administrativos que representa el 6.25% tuvieron buenas oportunidades de progreso.

Por otro lado 16 administrativos que representa el 50% tuvieron un regular desempeño laboral, seguidamente de 46.88% tuvieron deficiente desempeño laboral, finalmente 1 administrativo que representa el 3.13% tuvieron un buen desempeño laboral.

Por otro lado se observa que 8 administrativos que representa el 25% afirman haber tenido una deficiente oportunidad de progreso, al igual que el desempeño laboral deficiente, seguidamente 6 administrativos que representa el 18.75% tuvieron una regular oportunidad de progreso y un deficiente desempeño laboral, 1 administrativo que representa el 3.13% afirman haber tenido una oportunidad de progreso y un deficiente desempeño laboral.

Asimismo que 9 administrativos que representa el 28.13% tuvieron una oportunidad de progreso y un desempeño laboral de manera deficiente, seguidamente de 7 administrativos que representa el 21.88% tuvieron una oportunidad de progreso y un desempeño laboral de manera regular.

También se observa que existe solo 1 administrativo que representa el 3.13% tuvo una buena oportunidad de progreso y un buen desempeño laboral.

4.1.4. Con respecto al tercer objetivo específico.

Tabla 6

Influencia de la remuneración e incentivos en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

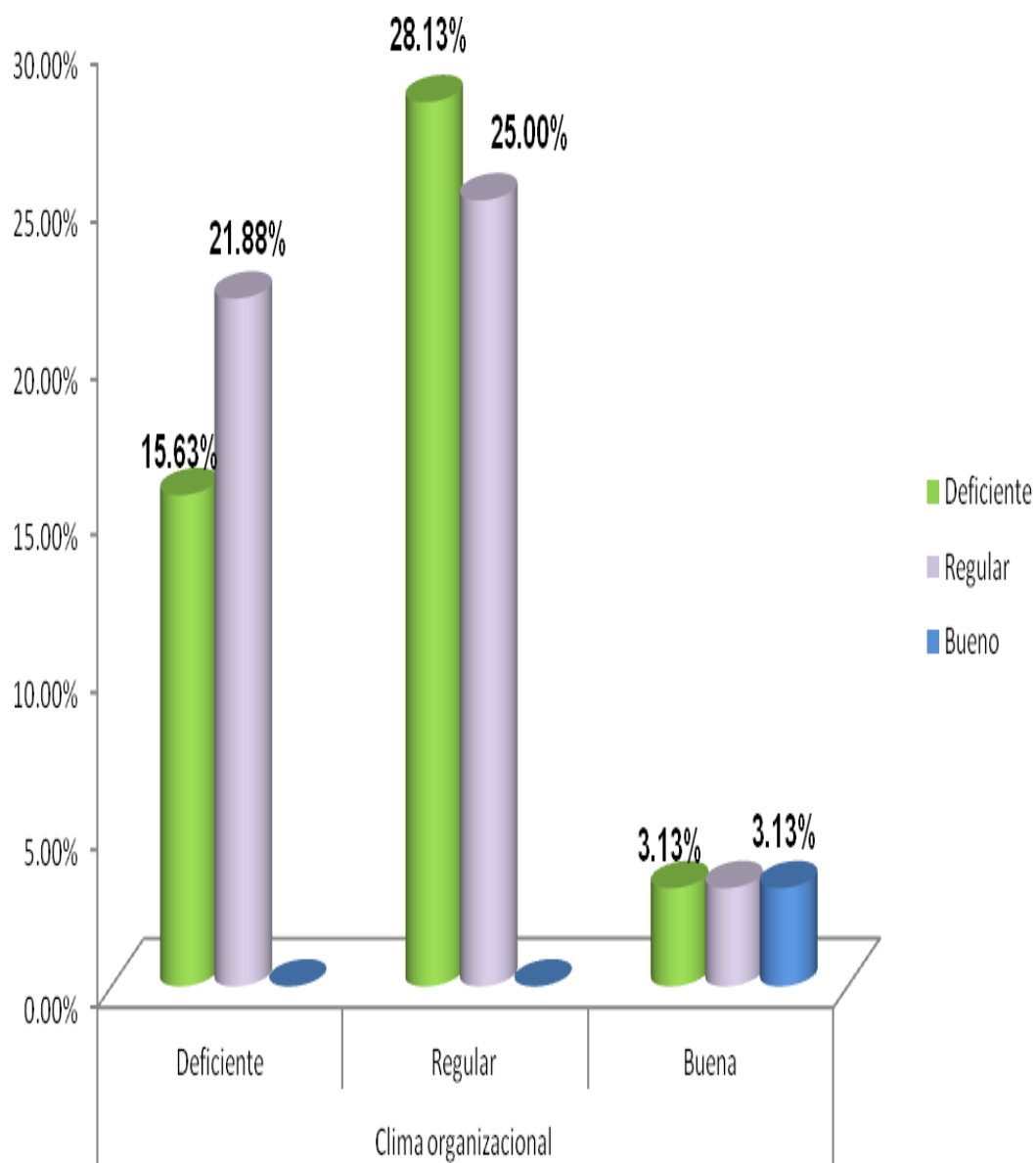
Remuneración e incentivos	Desempeño laboral						total	total %
	Deficiente		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	5	15.63%	7	21.88%	0	0.00%	12	37.50%
Regular	9	28.13%	8	25.00%	0	0.00%	17	53.13%
Buena	1	3.13%	1	3.13%	1	3.13%	3	9.38%
TOTAL	15	46.88%	16	50.00%	1	3.13%	32	100.00%

Fuente : Cuestionario realizado al personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA de la ciudad de San Martín de Porres-2018.

Elaboración: El investigador

Gráfico 4

Influencia de la remuneración e incentivos en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.



Fuente : Tabla 6

Elaboración: El investigador

En la tabla 6, se puede observar que 17 administrativos que representa el 53.13% afirman haber tenido una regular remuneración o incentivo por parte de su trabajo, seguidamente 12 administrativos que representa el 37.50% afirman haber tenido una deficiente remuneración o incentivo, finalmente 3 administrativos que representa el 9.38% afirman que la remuneración por su trabajo realizado en la parte administrativa fue buena.

Por otro lado 16 administrativos que representa el 50% tuvieron un regular desempeño laboral, seguidamente de 46.88% tuvieron deficiente desempeño laboral, finalmente 1 administrativo que representa el 3.13% tuvieron un buen desempeño laboral.

También podemos mencionar que 5 administrativos que representa el 15.63% afirma haber tenido una deficiente remuneración e incentivos al igual que el desempeño laboral deficiente, seguidamente 9 administrativos que representa el 28.13% afirman haber tenido una regular remuneración y un deficiente desempeño laboral, 1 administrativo que representa el 3.13% afirman haber tenido una buena remuneración e incentivos y un deficiente desempeño laboral.

De igual manera 7 administrativos que representa el 21.88% afirman haber tenido una regular remuneración y un regular desempeño laboral, también podemos mencionar que 8 administrativos que representa el 25% afirman haber tenido regular remuneración por su trabajo y una más que otra incentivos, y un regular desempeño laboral, finalmente tenemos 1 administrativo que representa el 3.13% que tiene una remuneración buena y en base a ello un regular desempeño laboral.

También se observa que existe solo 1 administrativo que representa el 3.13% afirman haber tenido una buena remuneración y un buen desempeño laboral.

4.1.5. Con respecto al cuarto objetivo específico.

Tabla 7

Influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

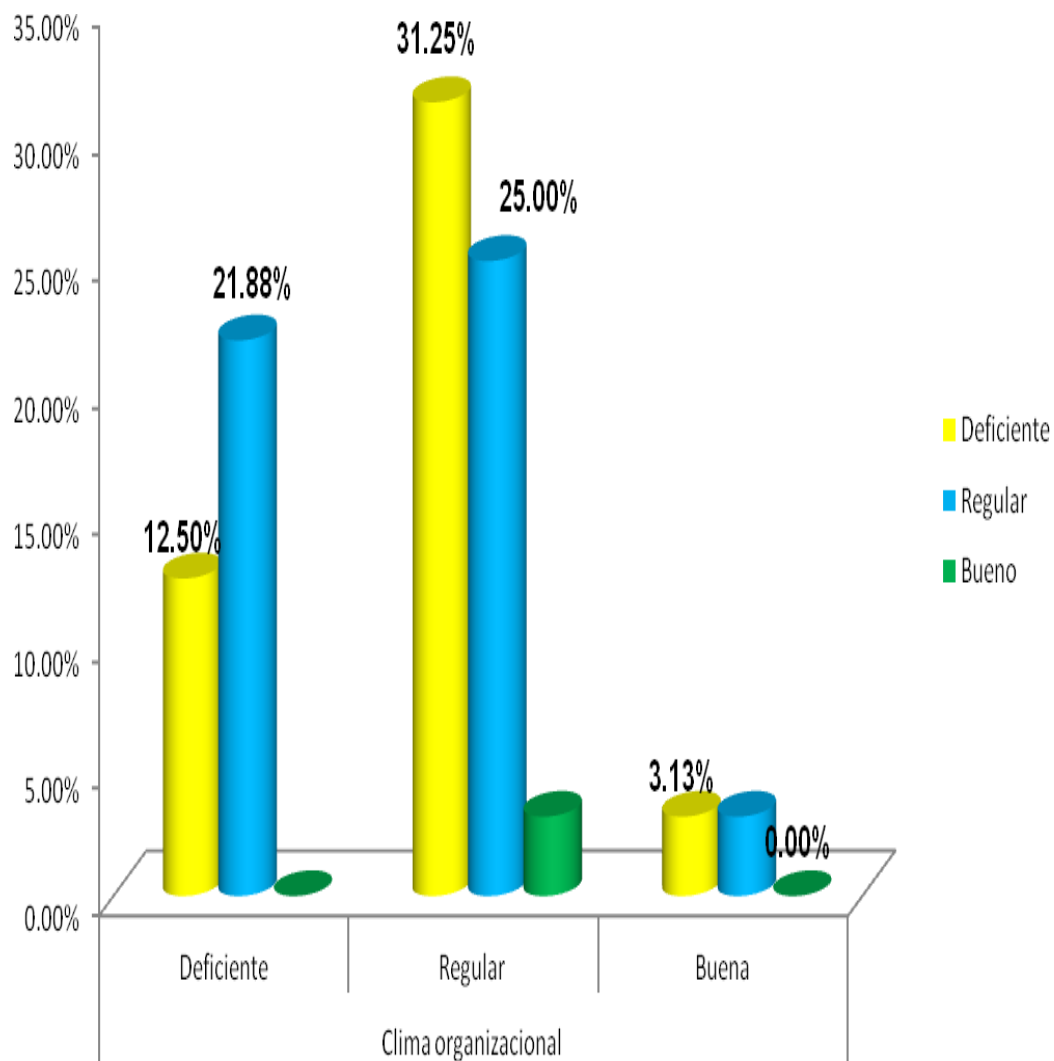
Trabajo en equipo	Desempeño laboral						total	total %
	Deficiente		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	4	12.50%	7	21.88%	0	0.00%	11	34.38%
Regular	10	31.25%	8	25.00%	1	3.13%	19	59.38%
Buena	1	3.13%	1	3.13%	0	0.00%	2	6.25%
TOTAL	15	46.88%	16	50.00%	1	3.13%	32	100.00%

Fuente : Cuestionario realizado al personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA de la ciudad de San Martín de Porres-2018.

Elaboración: El investigador

Gráfico 5

Influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.



Fuente : Tabla 7

Elaboración: El investigador

En la tabla 7, se muestra que 19 administrativos que representa el 59.38% afirman haber tenido un regular trabajo en equipo, seguidamente 11 administrativos que representa el 34.38% tuvieron un deficiente trabajo en equipo, finalmente 2 administrativos que representa el 6.25% tuvieron buen trabajo equipo.

Por otro lado 16 administrativos que representa el 50% tuvieron un regular desempeño laboral, seguidamente de 46.88% tuvieron deficiente desempeño laboral, finalmente 1 administrativo que representa el 3.13% tuvo un buen desempeño laboral.

De igual manera podemos mencionar que 4 administrativos que representa el 12.50% tuvieron un deficiente trabajo de equipo, al igual que el desempeño laboral deficiente, seguidamente 10 administrativos que representa el 31.25% tuvieron un regular trabajo equipo y un deficiente desempeño laboral, 1 administrativo que representa el 3.13% tuvo un buen trabajo en equipo y un deficiente desempeño laboral.

Asimismo 8 administrativos que representa el 25% tuvieron un regular trabajo en equipo y un regular desempeño laboral, seguidamente de 7 administrativos que representa el 21.88% afirman haber tenido un deficiente trabajo en equipo y un regular desempeño laboral, 1 administrativo que representa el 3.13% tuvo un buen trabajo en equipo y regular trabajo en equipo.

También se observa que existe solo 1 administrativo que representa el 3.13% afirman haber tenido un regular trabajo en equipo y un buen desempeño laboral.

4.1.6. Con respecto al quinto objetivo específico.

Tabla 8

Influencia de la relación con la autoridad directriz en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

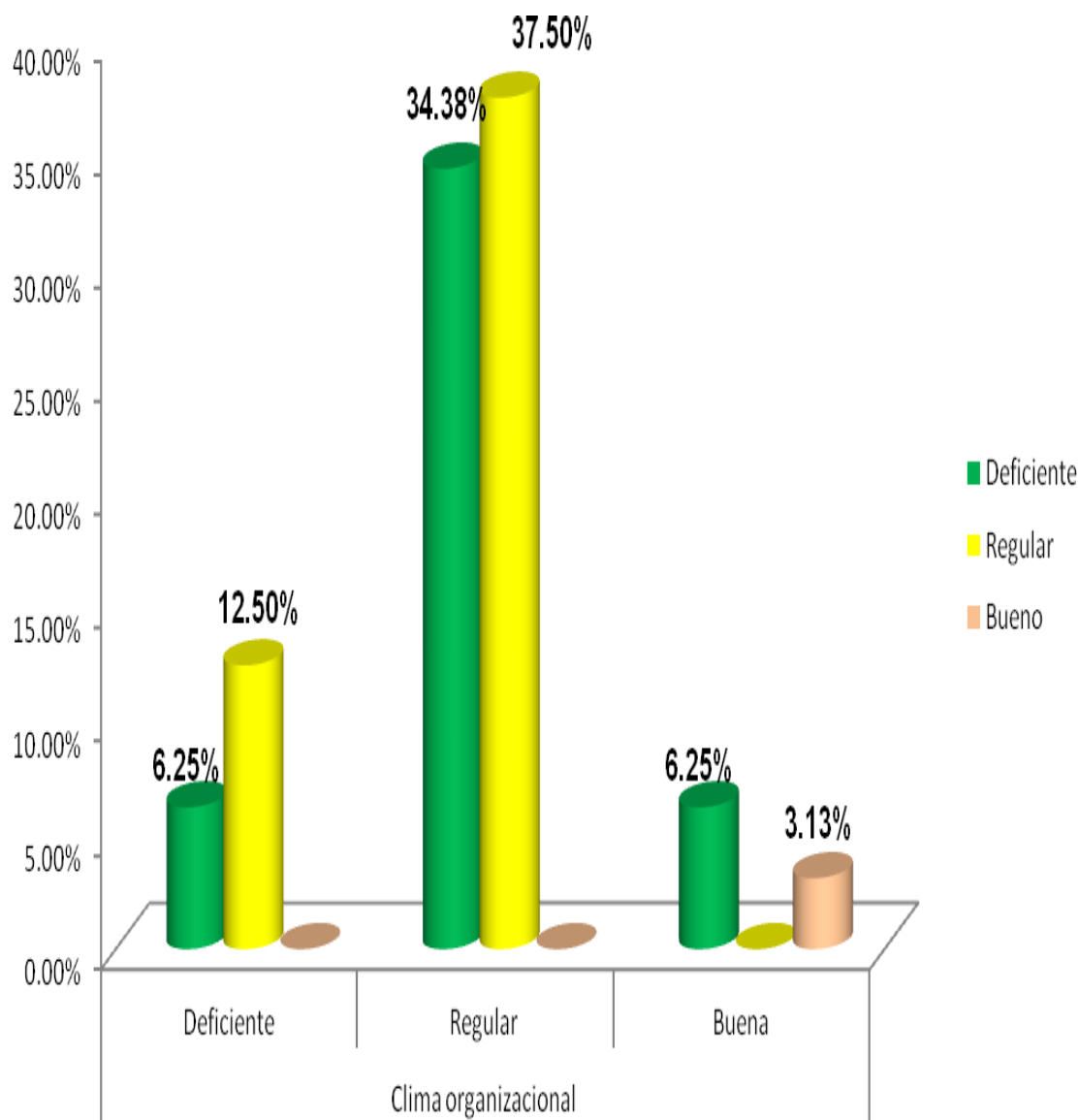
Autoridad directriz	Desempeño laboral						total	total %
	Deficiente		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%		
Deficiente	2	6.25%	4	12.50%	0	0.00%	6	18.75%
Regular	11	34.38%	12	37.50%	0	0.00%	23	71.88%
Buena	2	6.25%	0	0.00%	1	3.13%	3	9.38%
TOTAL	15	46.88%	16	50.00%	1	3.13%	32	100.00%

Fuente : Cuestionario realizado al personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA de la ciudad de San Martín de Porres-2018.

Elaboración: El investigador

Gráfico 6

Influencia de la relación con la autoridad directriz en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.



Fuente : Tabla 8

Elaboración: El investigador

En la tabla 8, se puede observar que 23 administrativos que representa el 71.88% tuvieron una regular compatibilidad con la autoridad directriz, seguidamente 6 administrativos que representa el 18.75% tuvieron deficiente relación con la autoridad directriz, finalmente 3 administrativo que representa el 9.38% tuvieron buena relación con la autoridad directriz.

Por otro lado 16 administrativos que representa el 50% tuvieron un regular desempeño laboral, seguidamente de 46.88% tuvieron deficiente desempeño laboral, finalmente 1 administrativo que representa el 3.13% tuvieron un buen desempeño laboral.

También podemos observar que 11 administrativos que representa el 34.38% tuvieron una regular relación en autoridad directriz, seguidamente de 6.25% tuvieron deficiente relación con la autoridad directriz, finalmente 2 administrativos que representa el 6.25% tuvieron una buena autoridad directriz.

Por otro lado tenemos que 12 administrativos que representa el 37.50% afirman haber tenido un regular relación con la autoridad directriz, al igual que el desempeño laboral regular, de igual manera 4 administrativos que representa el 12.50% afirman haber tenido una deficiente relación con la autoridad directriz y un regular desempeño laboral.

También se observa que existe solo 1 administrativo que representa el 3.13% tuvieron una buena relación con la autoridad directriz y un buen desempeño laboral.

4.1.2. Pruebas de Hipótesis

4.1.2.1. Prueba de hipótesis para el objetivo general.

Tabla 9

Estadísticos de la chi cuadrada calculada y grados de libertad del clima organizacional y desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12.012 ^a	4	.017
Razón de verosimilitud	8.544	4	.074
Asociación lineal por lineal	.035	1	.851
N de casos válidos	32		

Fuente: programa SPSS23

1. Hipótesis estadística

H_o : El clima organizacional no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

H_a : El clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

2. Nivel de significación

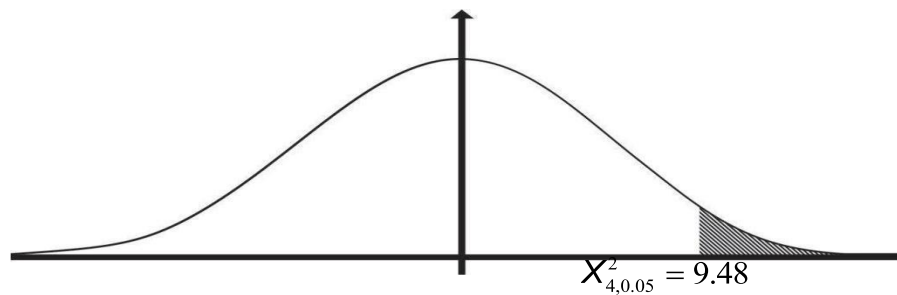
$$\alpha = 0.05$$

3. Prueba estadística

Se elige la prueba estadística observada, ya que los datos presentan por lo menos en escala ordinal, y presentan categorías.

$$X^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 12.01$$

4. Región Crítica



5. Decisión

Dado $X_c^2 = 12.01 > X_t^2 = 9.48$ se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la H_a quiere decir que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

4.1.2.2. Prueba de hipótesis para el primer objetivo específico

Tabla 10

Estadísticos de la chi cuadrada calculada y grados de libertad de la estabilidad laboral y el desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.468 ^a	4	.001
Razón de verosimilitud	9.987	4	.041
Asociación lineal por lineal	.185	1	.667
N de casos válidos	32		

Fuente: programa SPSS23

1. Hipótesis estadística

H_0 : La estabilidad laboral no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

H_a : : La estabilidad laboral influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

2. Nivel de significación

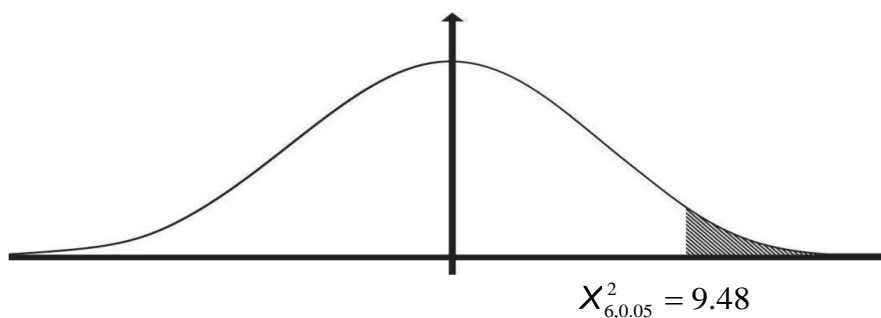
$$\alpha = 0.05$$

3. Prueba estadística

Se elige la prueba estadística observada, ya que los datos presentan por lo menos en escala ordinal, y presentan categorías.

$$X^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 18.47$$

4. Región Crítica



5. Decisión

Dado $X^2_c = 18.47 > X^2_t = 9.48$ se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la H_a se concluye que la estabilidad laboral influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

4.1.2.3. Prueba de hipótesis para el segundo objetivo específico

Tabla 11

Estadísticos de la chi cuadrada calculada y grados de libertad de las oportunidades de progreso y el desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16.074 ^a	4	.003
Razón de verosimilitud	7.617	4	.107
Asociación lineal por lineal	0.542	1	.462
N de casos válidos	32		

Fuente: programa SPSS23

1. Hipótesis estadística

H₀: Oportunidades de progreso no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

H_a: Oportunidades de progreso influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

2. Nivel de significación

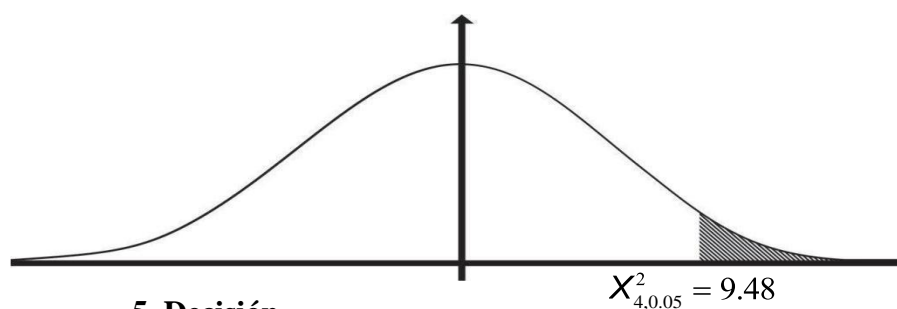
$$\alpha = 0.05$$

3. Prueba estadística

Se elige la prueba estadística observada, ya que los datos presentan por lo menos en escala ordinal, y presentan categorías.

$$X^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 16.07$$

4. Región Crítica



Dado $\chi^2_c = 16.07 > \chi^2_t = 9.48$ se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la H_a se concluye que las oportunidades de progreso influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

4.1.2.4. Prueba de hipótesis para el tercer objetivo específico.

Tabla 12

Estadísticos de la chi cuadrada calculada y grados de libertad de la remuneración e incentivos y el desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10.350 ^a	4	.035
Razón de verosimilitud	5.442	4	.245
Asociación lineal por lineal	.284	1	.594
N de casos válidos	32		

Fuente: programa SPSS23

1. Hipótesis estadística

H_0 : La remuneración e incentivos no influyen en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

H_a : La remuneración e incentivos influyen en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

2. Nivel de significación

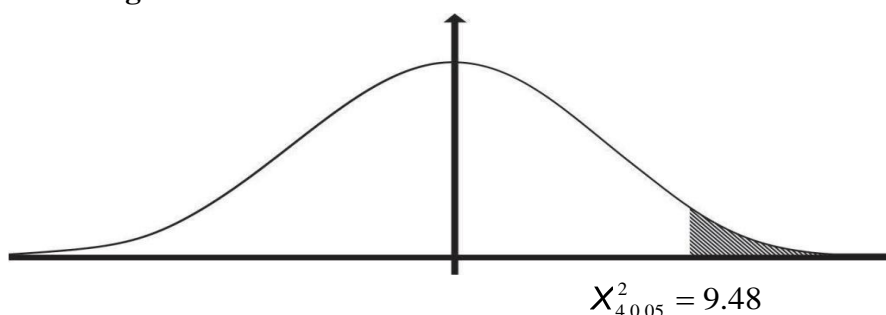
$$\alpha = 0.05$$

3. Prueba estadística

Se elige la prueba estadística observada, ya que los datos presentan por lo menos en escala ordinal, y presentan categorías.

$$X^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 10.35$$

4. Región Crítica



5. Decisión

Dado $X^2_c = 10.35 > X^2_t = 9.48$ se rechaza la hipótesis H_0 y se Acepta la H_a se concluye que la remuneración e incentivos influyen en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

4.1.2.5. Prueba de hipótesis para el cuarto objetivo específico.

Tabla 13

Estadísticos de la chi cuadrada calculada y grados de libertad del trabajo en equipo y desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1.728 ^a	4	.786
Razón de verosimilitud	2.084	4	.720
Asociación lineal por lineal	.264	1	.608
N de casos válidos	32		

Fuente: programa SPSS23

1. Hipótesis estadística

H_o : El trabajo en equipo no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

H_a : El trabajo en equipo influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

2. Nivel de significación

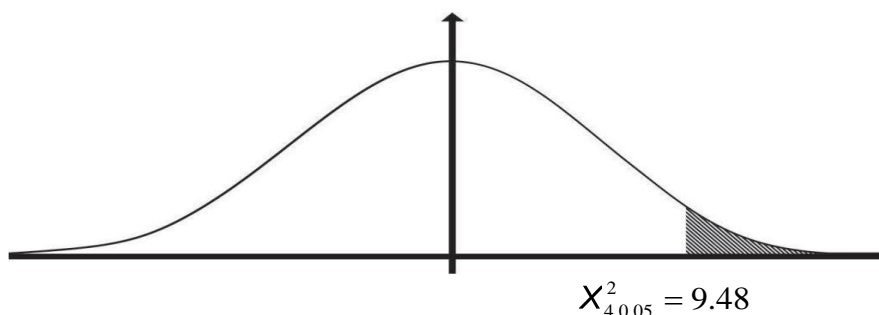
$$\alpha = 0.05$$

3. Prueba estadística

Se elige la prueba estadística observada, ya que los datos presentan por lo menos en escala ordinal, y presentan categorías.

$$X^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 1.73$$

4. Región Crítica



5. Decisión

Dado $X^2_c = 1.73 < X^2_t = 9.48$ se rechaza la hipótesis H_a y se acepta la H_o se concluye estadísticamente que el trabajo en equipo no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

4.2.6. Prueba de hipótesis para el quinto objetivo específico

Tabla 14

Estadísticos de la chi cuadrada calculada y grados de libertad de la relación con la autoridad directriz y el desempeño laboral.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12.012 ^a	4	.017
Razón de verosimilitud	8.544	4	.074
Asociación lineal por lineal	.035	1	.851
N de casos válidos	32		

Fuente: programa SPSS23

1. Hipótesis estadística

H_o: La autoridad directriz no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

H_a: La autoridad directriz influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

2. Nivel de significación

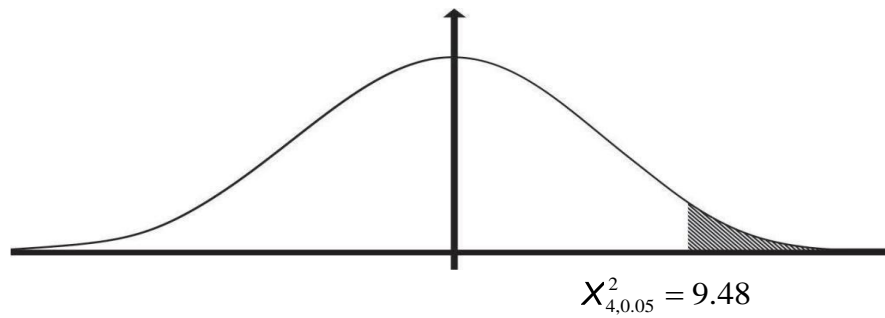
$$\alpha = 0.05$$

3. Prueba estadística

Se elige la prueba estadística observada, ya que los datos presentan por lo menos en escala ordinal, y presentan categorías.

$$X^2 = \sum_{i=1}^f \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} = 12.01$$

4. Región Crítica



5. Decisión

Dado $\chi^2_c = 12.01 > \chi^2_t = 9.48$ se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la H_a quiere decir que la autoridad directriz influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Nuestros resultados muestran que 23 administrativos que representa el 71.88% tuvieron un regular clima organizacional, seguidamente 6 administrativos que representa el 18.75% tuvieron deficiente el clima organizacional, finalmente 3 administrativos que representa el 9.38% tuvieron buen clima organizacional.

Esto es comprobado por Sotomayor (2012) los resultados obtenidos evidencian que existe predominio del clima organizacional con un 68.8% de nivel medio de los trabajadores, el 17.4% de trabajadores tuvo un nivel bajo y tan solo el 13.8% tuvo nivel alto de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua el nivel de satisfacción laboral fue medio así como una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua, resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Por otro lado, 16 administrativos que representa el 50% tuvieron un regular desempeño laboral, seguidamente de 46.88% tuvieron deficiente desempeño laboral, finalmente 1 administrativo que representa el 3.13% tuvieron un buen desempeño laboral.

Esto es corroborado por Sotomayor (2012) muestra resultados similares y evidencian que existe predominio del clima organizacional con un 68.8% de nivel medio de los trabajadores, el 17.4% de trabajadores tuvo un nivel bajo y tan solo el

13.8% tuvo nivel alto de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua el nivel de satisfacción laboral fue medio así como una alta relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua, resalta la necesidad de propiciar un adecuado clima organizacional con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Asimismo el investigador de Pérez (2014) llegó a la conclusión que evidencia una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios; con la recomendación de mejorar el clima organizacional, lo cual favorecerá el desempeño y productividad de los servidores.

También el investigador Mino (2014) cuyos resultados midieron las dimensiones: productividad, procedimiento del cargo, compromiso, conductas, aspectos corporales, perspectiva de servicio, perspectiva de producto que corresponden al desempeño laboral y la estructura, la responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones y tolerancia al conflicto que corresponde a la evaluación del clima laboral. Después de aplicado los instrumentos y recolectado los datos, obtuvo los resultados a través del programa SpssStatics 18, el cual le permitió determinar si el clima laboral influye en el desempeño, es decir que un trabajador tiene un mejor desempeño cuando percibe o experimenta un mejor clima laboral.

Por otro lado Tairo (2012) llegó a la siguiente conclusión que el clima organizacional existente en la Sección de auditoría de la sunat oficina zonal-San Martin de Porres es regular, por varias razones tales como: Un 50% de personas encuestadas percibe que las condiciones de trabajo en la sección de auditoría de la sunat oficina zonal- San Martin de Porres si son adecuadas, respecto al reconocimiento que tienen los trabajadores por parte de su jefe, la mayoría con un 55% de las personas encuestas reciben algunas veces reconocimientos por parte de su jefe por la labor extraordinaria que realiza o por algún logro importante. Respecto a la variable nivel de satisfacción laboral que se percibe en la Sección de auditoría de la sunat oficina zonal-San Martin de Porres, se obtuvo un

Nivel de satisfacción regular, ya que según el análisis realizado, respecto a la satisfacción con el tipo de relación que tiene con los compañeros de trabajo, la mayoría con un 55% respondió que se encuentra satisfecho con el tipo de relación que tiene con sus compañeros dentro de la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-San Martin de Porres.

De igual manera Mamani (2014) el investigador muestra que el clima organizacional incide en la satisfacción laboral del personal de la sociedad de beneficencia pública de Puno de forma directa, porque se constató que el clima organizacional del personal de la sociedad de beneficencia pública de Puno - periodo 2013, es percibido en las dimensiones planteadas como: la autonomía individual, el grado de estructura, orientación hacia la recompensa, entusiasmo, apoyo y hacia el desarrollo y la promoción; a su vez está es percibida de manera positiva por el 60% del personal de dicha institución .

Por otro lado 12 administrativos que representa el 37.50% tuvieron un regular clima organizacional y un regular desempeño laboral. Por otro lado se observa que 8 administrativos que representa el 25% afirman haber tenido una deficiente oportunidad de progreso, al igual que el desempeño laboral deficiente, seguidamente 6 administrativos que representa el 18.75% tuvieron una regular oportunidad de progreso y un deficiente desempeño laboral, 1 administrativo que representa el 3.13% afirman haber tenido una oportunidad de progreso y un deficiente desempeño laboral.

De igual manera Zurita (2015) Es indispensable para las organizaciones, tener un clima laboral adecuado, puesto como ya se ha dicho, esto producirá una mejora de la productividad a largo plazo, ya que de esta manera, se obtengan mejores decisiones tácticas, mayor rendimiento del trabajo realizado y menor absentismo. Después de evaluar a los trabajadores de la Empresa Montalvo-Spa podemos decir que el clima organizacional tiene una percepción positiva alta teniendo como resultado una relación directa a mayor clima organizacional mayor satisfacción laboral, se ha demostrado que la congruencia entre el empleado individual junto con el clima organizacional influye en el desempeño y satisfacción de la persona.

Asimismo que 9 administrativo que representa el 28.13% tuvieron una oportunidad de progreso y un desempeño laboral de manera deficiente, seguidamente de 7 administrativos que representa el 21.88% tuvieron una oportunidad de progreso y un desempeño laboral de manera regular.

También se observa que existe solo 1 administrativo que representa el 3.13% de una buena oportunidad de progreso y un buen desempeño laboral.

Asimismo el 53.13% afirman haber tenido una regular remuneración o incentivo por parte de su trabajo. También podemos mencionar que 9 administrativos que representa el 28.13% afirman haber tenido una regular remuneración y un deficiente desempeño laboral.

Esto es corroborado por Garza (2010) menciona que el 62.5% de la media percibida en las dimensiones de evaluadas se encuentran en esta escala (Autonomía, Trabajo en equipo, Apoyo, Comunicación, Reconocimiento, Equidad, Innovación, Promoción y carrera, Sueldos y salarios, capacitación y desarrollo); las dimensiones de Sueldos y Salarios (2.79), Capacitación y desarrollo (2.89), Ambiente físico y cultural (2.90) se encuentran en una posición tendiente a Neutral; de igual modo, las dimensiones de Autonomía (3.25), Trabajo en equipo (3.43), Apoyo (3.43), Comunicación (3.36), Reconocimiento (3.20), Equidad (3.18), Innovación (3.20), Promoción y carrera (3.12), reflejan una posición tendiente a Neutral, reflejando indecisión de los trabajadores. Así mismo, las dimensiones de Motivación intrínseca (3.62), Visión (3.65) y Satisfacción en general (3.81), se encuentran en una posición tendiente a De acuerdo así mismo, la puntuación de la media general 3.322 lo corroboran.

De acuerdo al trabajo de equipo se obtuvo que 19 administrativos que representa el 59.38% afirman haber tenido un regular trabajo en equipo.

Se puede observar que 23 administrativos que representa el 71.88% tuvieron una regular compatibilidad con la autoridad directriz. Por otro lado tenemos que 12

Administrativos que representa el 37.50% afirman haber tenido un regular relación con la autoridad directriz.

De igual manera Casilla (2012) la incidencia demostrada como es: la dimensión de relaciones tenemos que la Implicación tiene un promedio de 63.6 % de verdadero, la cohesión tiene un promedio de 78.2% de verdadero y el apoyo tiene un promedio de 60.9% de verdadero; en la dimensión de autorrealización tenemos que la autonomía tiene un promedio de 55.9% de verdadero, la organización tiene un promedio de 57.5% de verdadero y la presión tiene un promedio de 69.7% de falso; en la dimensión de estabilidad/cambio la claridad tiene un promedio de 65.1% de verdadero, el control tiene un promedio de 56.3% de falso, la innovación tiene un promedio de 56.7% de verdadero y el desarrollo tiene un promedio de 59.8% de falso. Se ha determinado que el clima organizacional ha incidido en el rendimiento laboral del personal docente, administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Público “Alianza Ichuña-Bélgica”, ya que han calificado de bueno en un mayor porcentaje y siendo lo óptimo una calificación sobresaliente. En lo que respecta a la satisfacción laboral, el personal docente, administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Público “Alianza Ichuña-Bélgica”, ha expresado que se siente POCO satisfecho con la labor que cumple.

También es corroborado por Choque (2013) quien muestra resultados que el estado del clima organizacional de la caja municipal de ahorro y crédito Arequipa-sede Llave, en 10 dimensiones: motivación, liderazgo, toma de decisiones, identidad, comunicación, estructura, innovación, conflicto-cooperación, recompensa y confort, de las cuales todas tienen calificativos son regulares a excelentes, cuyo promedio conjunto es de 3.41, el cual, según la escala de interpretación nos da a entender que en forma global el estado del Clima Organizacional es bueno. Se determina que el nivel general de satisfacción laboral es "Satisfecho", con un puntaje de 3,71 (en base a 5), esto basado en el estudio de siete dimensiones las cuales son: Retribuciones Económicas, Condiciones de Ambiente, Seguridad y Estabilidad que Ofrece la Empresa, Relaciones con los Compañeros de Trabajo, Apoyo y Respeto a los Superiores, Reconocimiento por Parte de los Demás y Posibilidad de Desarrollo Personales en el Trabajo; todas las dimensiones muestran indicadores positivos de satisfacción.

En conclusión nuestros resultados se asemejan mucho al investigador Pérez (2014) quien llegó a la conclusión general evidencia una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño de los funcionarios; con la recomendación de mejorar el clima organizacional, lo cual favorecerá el desempeño y productividad de los servidores.

CONCLUSIONES

PRIMERA : Se concluye que el 71.88% de administrativos tuvieron un clima organizacional de nivel regular, y un 50% tuvieron un desempeño laboral de nivel regular, además se menciona también que el clima organizacional en las dimensiones de estabilidad laboral, oportunidades de progreso, remuneraciones e incentivos, relación con la autoridad directriz influyen significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres.

SEGUNDA: Se concluye que el 53.13% de administrativos tuvieron una regular estabilidad laboral en el puesto de trabajo permanente, tanto en las funciones del puesto a cabalidad, los conocimientos y talento de puesto, aportación del personal administrativo, de igual manera los conocimientos para enriquecer el puesto laboral, por lo que la estabilidad laboral influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los CEBA del distrito de San Martín de Porres.

TERCERA: Se concluye que el 53.13% del personal administrativo tuvieron deficientes oportunidades de progreso, como los cursos de capacitación, charlas entre otros, por tanto, las oportunidades de progreso influyen en el desempeño laboral del personal administrativo de los CEBA del distrito de San Martín de Porres .

CUARTA: Se concluye que el 53.13% del personal administrativo afirmaron tener una remuneración regular e incentivos, las remuneraciones e incentivos como es el salario justo, el aumento anual, e incentivos, remuneraciones sin atrasos, beneficios de las leyes laborales que otorgan, influyen significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de los CEBA estatales del distrito de San Martín de Porres.

QUINTA: Se concluye que el 59.38% del personal administrativo tuvieron una regular atención de trabajo en equipo como son: lograr metas programadas por la autoridad directriz, proponer ideas y sugerencias de mejora, barreras que impiden la institución educativa crezca y se desarrolle, asimismo el trabajo en equipo para analizar las propuestas que el líder propone ejecutarlas, aportar ideas positivas orientadas a los cambios institucionales, por lo tanto en la investigación se afirma que no tiene relevancia en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres.

SEXTA : Se concluye que el 71.88% del personal administrativo afirman tener una relación regular con la autoridad directriz como es el respeto con la autoridad directriz, programas con el V°B° de la autoridad directriz, disposiciones emanadas de la autoridad directriz, respeto al reglamento de trabajo, permisos que el reglamento autoriza, cabe mencionar que se concluye que la relación con la autoridad directriz influye en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los directores de los CEBA que enfatizen charlas acerca del clima organizacional en cada reunión que puedan tener para poder así mejorar dicho clima organizacional y un buen desempeño laboral de los administrativos.

SEGUNDA: A la UGEL San Román realizar las coordinaciones con el Ministerio de Educación para el aumento de haberes del personal administrativo para que tengan una calidad de vida en los CEBA, ya que con los haberes que ganan no cubren la canasta familiar, menos con la responsabilidad de su familia, por lo que no tienen un buen desempeño laboral en las instituciones donde laboran.

TERCERA: Se recomienda a la Dirección Regional de Educación de Puno DREP a realizar una evaluación del desempeño laboral del personal administrativo para que asciendan a puestos laborales de mayor jerarquía el cual influirá en su buen desempeño laboral y clima organizacional de los CEBA, asimismo los administrativos aumentará significativamente el nivel de desempeño laboral.

CUARTA: Se recomienda al Ministerio de Educación aumentar las remuneraciones de acuerdo a la capacidad de rendimiento de los administrativos para que estos tengan calidad de vida con las remuneraciones que perciben y que esto les motive a seguir trabajando para que sean profesionales competentes con su trabajo y tengan un excelente desempeño laboral.

QUINTA: Se recomienda a los directores de los CEBA que realicen charlas sobre trabajo en equipo dirigido al personal administrativo, ya que en la presente investigación muestra resultados que el personal administrativo no tiene relevancia en el trabajo en equipo, el cual repercute en el desempeño laboral.

SEXTA: Se recomienda a los directores de los CEBA que no deben imponer el liderazgo autoritario que atropelle los derechos de sus trabajadores administrativos y docentes, el director debe ser un líder democrático que trabaje con empatía, humanismo, solidaridad, equidad con los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación* (Primera edición ed.). México D.F., México: Grupo editorial patria.
- Behar, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación, para la administración, economista, humanidades y ciencias sociales*. México: Mexicana.
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Publicaciones UNED.
- Casilla, V. R. (2012). *Clima organizacional en el instituto superior pedagógico público alianza ichuña – Bélgica; Moquegua 2006*. Tesis para optar el título profesional de licenciado de administración, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Charaja, F. (2011). *El MAPIC en la metodología de la investigación* (segunda edición ed.). Puno: Sagitario impresores.
- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Revista científica teoría*, 61-76.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A.
- Choque, M. L. (2013). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la caja municipal de ahorro y crédito Arequipa -Sede Llave*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Como se cita en Arnoletto, E. J. (2009). Cultura, clima organizacional. *Folletos gerenciales*, 70-86.
- Córdova, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación*. Lima: San Marcos EIRL.
- Desseler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Prentice Hall.
- García, A., & Uscanga, M. T. (2008). *Desarrollo y comportamiento de la motivación en el trabajo*. Malaga, España: Editorial Universitaria Cristóbal Colon.
- Garza, D. G. (2010). *El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas*. Tesis para

- Optar el título de maestro en dirección empresarial con énfasis en recursos humanos, Universidad autónoma de Tamaulipas, Tamaulipas.
- Gómez, H. (2009). *Estadística*. Manizales.
- Granados, G. J. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa inicial particular "La casita de chocolate", 2014*. (Tesis de maestría), Universidad Peruana Unión, Lima.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional* (doceava edición ed.). México distrito federal: Cengage Learning.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Publicaciones McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, A. S. (2010). *Liderazgo y gestión educativa*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Huber, D. (2004). *Liderazgo y administración en enfermería*. Publicaciones interamericanas.
- Ibañez, V. (2007). *Estadística aplicada a la educación*. PUno: Edición Universitaria.
- Mamani, A. (2014). *Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la sociedad de beneficencia pública de puno periodo – 2013*. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Maristany, J. (2007). *Administración de recursos humanos*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación de México S.A.
- MINEDU. (2016). *Ministerio de educación del Perú*. . Lima: Editorial universo.
- Mino, E. M. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas marakos 490 del departamento de Lambayeque*. Tesis para optar el título de licenciado en administración de empresas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Moya, R. (2004). *Probabilidad e inferencia estadística*. Lima: San Marcos.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGraw-Hill/ interamericana editores S.A.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: McGraw-Hill / Interamericana editores S.A.
- Oscó, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas*

- *Apurímac, 2014*. (Tesis de grado), Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Pérez, F. J. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. Tesis para optar el título profesional de Psicólogo Industrial, Universidad Central del Ecuador, Quito.
- Ramos, D. C. (2012). *The concept of organizational climate*. Cundimarca.
- Rebeco, A. (2001). Informe de Satisfacción. *Informe institucional del Hospital Guillermo Gran Benavente*.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Guadalajara, México: Prentice Hall.
- Rodríguez, A. (1999). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. España: Ediciones Piramide S.A.
- Salinas, A. H., Yamaguchi, L. P., Alvarado, P., Ramírez, L. I., Silva, D. H., Chávez, J. O., . . . Sánchez, K. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: Servicios gráficos E.I.R.L.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2018). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business support Aneth S.R.L.
- Segredo, A. M. (2009). Caracterización del sistema de Dirección en la Atención Primaria de Salud. *Revista cubana salud pública*, 78-109. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662009000400009&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Sotomayor, F. d. (2012). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2012*. Tesis para optar el título profesional de licenciado de Administración, Universidad Jorge Basadre Grohman, Moquegua.
- Tairo, J. C. (2012). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de la sección de auditoría de la sunat oficina zonal-San Martín de Porres, periodo 2012*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Uribe, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F.: Manuel moderno S.A.de C.V.
- Valderrama, S., & León, L. R. (2009). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Lima: San Marcos.

Villamil, I. (2013). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la universidad nacional de educación enrique guzmán y valle periodo 2013*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.

Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas*. México D.F.: Mcgraw-Hill/ interamericana editores S.A.

Anexos

ANEXO 1

Cuestionario: clima organizacional

Buenas tardes soy el Bachiller Yuly Lucila Vilcanina Grande egresado de la Universidad Alas Peruanas estoy realizando una investigación sobre el clima organizacional de su institución educativa básica alternativa (CEBA), nuestro objetivo es reconocer la percepción que ustedes tienen sobre su clima organizacional dentro de su institución.

El cuestionario es anónimo, no hay pregunta correcta ni incorrecta y agradecemos anticipadamente sus repuestas.

Marque con una X el número que corresponda a su respuesta

I. Valoración sobre la variable “Clima organizacional”

Para cada participante se presentan cinco opciones de respuesta. Para cada opción hay que asignar un valor como se observa en la siguiente escala:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	DIMENSIONES DE CLIMA ORGANIZACIONAL					
	Estabilidad laboral	1	2	3	4	5
1	Tengo un puesto de trabajo permanente.					
2	Cumplo las funciones del puesto a cabalidad.					
3	Desarrollo mis conocimientos y talento en el Puesto.					
4	Siento que apporto lo mejor de mí para la Entidad.					
5	Actualizo mis conocimientos para enriquecer el Puesto.					

	Oportunidades de progreso	1	2	3	4	5
6	Puedo aplicar lo aprendido en seminarios de Educación.					
7	Soy considerado docente proactivo y dedicado.					
8	Tengo acceso a cursos de especialización pagados Por la institución donde presto servicios.					
9	Desarrollo tareas de desafío docente.					
10	Difundo las experiencias a otros docentes para mejorar la labor en conjunto.					
	Remuneraciones e incentivos	1	2	3	4	5
11	Obtengo un salario justo					
12	Soy considerado para los aumentos anuales					
13	Siento que mi esfuerzo permanente recibirá un incentivo					
14	Recibo la remuneración mensual sin atrasos					
15	Gozo los beneficios que las leyes laborales otorgan					
	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
16	Trabajo en equipo para lograr metas Programadas por la autoridad directriz.					
17	Trabajo en equipo para proponer ideas y Sugerencias de mejora.					
18	Trabajo en equipo para identificar las barreras que impiden que la institución educativa crezca y se Desarrolle.					
19	Trabajo en equipo para analizar las Propuestas que el líder propone ejecutarlas.					
20	Trabajo en equipo para aportar ideas positivas Orientadas a los cambios institucionales.					
	Relación con la autoridad directriz	1	2	3	4	5
21	Mantengo relaciones de respeto con la autoridad Directriz.					

22	Desarrollo nuevos programas con el V° B° de la Autoridad directriz.					
23	Cumplo las disposiciones emanadas de la autoridad Directriz.					
24	Respeto el reglamento de trabajo					
25	Solicito los permisos que el reglamento autoriza.					

ANEXO

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Buenas tardes soy el Bachiller Yuly Lucila Vilcanina Grande egresado de la Universidad Alas Peruanas estoy realizando una investigación sobre el desempeño laboral de su institución educativa básica alternativa (CEBA), nuestro objetivo es conocer su desempeño laboral que ustedes tienen en su institución.

El cuestionario es anónimo, no hay pregunta correcta ni incorrecta y agradecemos anticipadamente sus repuestas.

N°	Factores	OPCIÓN DE RESPUESTAS				
		Óptimo	Bueno	Regular	Deficiente	Insuficiente
		5	4	3	2	1
1.	Conocimiento del trabajo grado de conocimiento del trabajo	Conoce todo lo necesario y aumenta siempre sus conocimientos	Conoce lo necesario	Conocimiento suficiente del trabajo	Conoce parte del Trabajo Necesita capacitación	Tiene poco conocimiento del trabajo
2.	Comprensión de situaciones grado en que capta la esencia de un Problema. Capacidad de asociar situaciones y captar Hechos.	Óptima capacidad de intuición y percepción	Buena capacidad de intuición y percepción	Capacidad de intuición y percepción satisfactorias	Poca capacidad de intuición y percepción	Nulas capacidades de intuición y percepción
3.	Capacidad de realización capacidad de llevar a cabo ideas y proyectos	Óptima capacidad de concretar ideas nuevas	Buena capacidad de concretar ideas nuevas	Pone en práctica ideas nuevas con habilidad satisfactoria	Tiene cierta dificultad para concretar nuevos proyectos	Incapaz de llevar a cabo una idea o proyecto
4.	Creatividad Ingenio. Capacidad de crear ideas y Proyectos.	Tiene siempre ideas Excelentes .Es creativo y original	Casi siempre tiene buenas ideas y proyectos	Algunas veces sugerencias	Levemente Rutinario. Tiene pocas ideas propias	Tipo Rutinario. Carece de ideas propias
5.	Cooperación actitud hacia la empresa, la jefatura y los compañeros De trabajo.	Posee excelente espíritu de Colaboración .Es Diligente.	Se desempeña bien en el trabajo	Colabora a normalmente en el	No demuestra buena Voluntad. Solo colabora	Se muestra renuente a colaborar

			Equipo .Pr ocura colaborar.	trabajo de equipo	cuando es muy necesario	
6.	Producción volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente	Sobrepasa siempre las exigencias. Muy rápido.	Con frecuencia sobrepasa las exigencia s	Satisfac e las exigenci as	A veces está por debajo de las exigencias	Siempre por debajo de las exigencias y lento
7.	Calidad de trabajo exactitud, esmero y orden en el trabajo Ejecutado.	Siempre Superior. Excepc ionalmente puntual en el Trabajo.	A veces Superior .E s bastante cuidadoso en el trabajo	Siempre es satisfact orio.Su cumpli miento es aceptable tiene pocas variacion es	Parcialmente e satisfactorio A veces comete Errores.	Nunca es Satisfactorio. Comente numerosos Errores.

ANEXO 3
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018?</p> <p>¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión oportunidades de progreso en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018? .</p> <p>¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión remuneración e incentivos en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018? .</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Evaluar la influencia el clima organizacional en la dimensión estabilidad laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.</p> <p>Analizar la influencia el clima organizacional en la dimensión oportunidades de progreso en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.</p> <p>Evaluar la influencia el clima organizacional en la dimensión remuneración e incentivos en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.</p> <p>Analizar la influencia el clima organizacional en la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>. Existe influencia significativa del EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESTATAL - CEBA DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe influencia significativa entre el clima organizacional en la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.</p> <p>Existe influencia significativa entre clima organizacional en la dimensión oportunidades de progreso y el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.</p> <p>Existe influencia significativa entre clima organizacional en la dimensión remuneración e incentivos y el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.</p> <p>Existe influencia significativa entre clima organizacional en la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación</p>	<p>variables independiente</p> <p>clima organizacional</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Estabilidad laboral</p> <p>Oportunidades de progreso</p> <p>Remuneración e incentivos</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Relación con la autoridad directriz</p> <p>1. Conocimiento en el trabajo</p> <p>2. Compresión de situaciones</p> <p>3. Capacidad de realización</p> <p>4. Creatividad</p> <p>5. Cooperación</p> <p>6. Producción</p>	<p>items 1,2,3,4,5</p> <p>items : 6,7,8,9,10</p> <p>items : 11,12,13,14,15</p> <p>Items : 16,17,18,19,20</p> <p>Items : 21,22,23,24,25</p> <p>Ítems: 1,2,3,4,5,6,7,</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>32 trabajadores administrativos</p> <p>MUESTRA:</p> <p>32 trabajadores administrativos</p> <p>TÉCNICAS:</p> <p>La encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>El cuestionario</p>

		básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.				
--	--	--	--	--	--	--

<p>San Martín de Porres 2018?</p> <p>¿Cómo influye el clima organizacional en la dimensión trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018?</p> <p>¿Cómo influye el clima organizacional la dimensión relación con la autoridad directriz en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018?</p>	<p>Determinar la influencia el clima organizacional la dimensión relación con la autoridad directriz en el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.</p>	<p>Existe influencia significativa entre clima organizacional la dimensión relación con la autoridad directriz y el desempeño laboral del personal administrativo de los centros de educación básica alternativa estatales CEBA del distrito de San Martín de Porres 2018.</p>		<p>7. Calidad de trabajo</p>		
--	---	--	--	------------------------------	--	--

ANEXO 4

ESCALA DE PERCENTILES PARA EL CALCULO DE CLASIFICACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Puntaje teórico:

Mínimo: 25
Máximo: 125

2. Recorrido (R)

$R = \text{Max} - \text{Min}$
 $R = 125 - 25 = 100$

3. Recorrido medio (Rm)

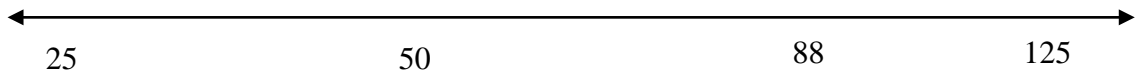
$Rm = R / 2$
 $Rm = 100 / 2$
 $Rm = 50$

4. Mediana teórica (met)

$\text{Met} = \text{min} + Rm = \text{Max} - Rm$
 $\text{Met} = 25 + 50 = 125 - 50 = 75$

5. Tercio cuartil teórico (TCT)

$\text{TCT} = Rm + \text{Met} / 2$
 $\text{TCT} = 50 + 75 / 2$
 $\text{TCT} = 87.50$



Nivel del clima organizacional

Deficiente	:	25 – 50
Regular	:	51 – 88
Buena	:	89 – 125

**Criterios para la clasificación del clima organizacional en la dimensión
Estabilidad laboral**

1. Puntaje teórico:

Mínimo: 5
Máximo: 25

2. Recorrido (R)

$R = \text{Max} - \text{Min}$
 $R = 25 - 5 = 20$

3. Recorrido medio (Rm)

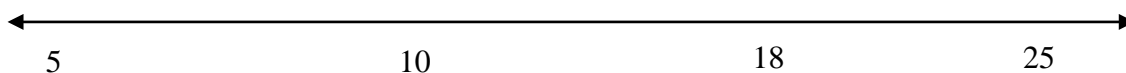
$R_m = R / 2$
 $R_m = 20 / 2$
 $R_m = 10$

4. Mediana teórica (met)

$\text{Met} = \text{min} + R_m = \text{Max} - R_m$
 $\text{Met} = 5 + 10 = 25 - 10 = 15$

5. Tercio cuartil teórico (TCT)

$\text{TCT} = R_m + \text{Met} / 2$
 $\text{TCT} = 10 + 15 / 2$
 $\text{TCT} = 17.50$



Nivel del clima organizacional en la dimensión estabilidad laboral

Deficiente : 5 – 10
Regular : 11 – 18
Buena : 19 – 25

**Criterios para la clasificación del clima organizacional en la dimensión
oportunidades de progreso**

1. Puntaje teórico:

Mínimo: 5
Máximo: 25

2. Recorrido (R)

$R = \text{Max} - \text{Min}$
 $R = 25 - 5 = 20$

3. Recorrido medio (Rm)

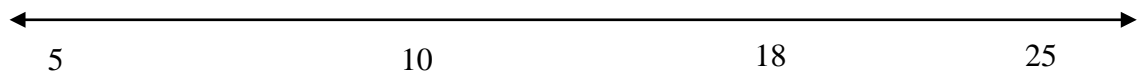
$Rm = R / 2$
 $Rm = 20 / 2$
 $Rm = 10$

4. Mediana teórica (met)

$Met = \text{min} + Rm = \text{Max} - Rm$
 $Met = 5 + 10 = 25 - 10 = 15$

5. Tercio cuartil teórico (TCT)

$TCT = Rm + Met / 2$
 $TCT = 10 + 15 / 2$
 $TCT = 17.50$



Nivel del clima organizacional en la dimensión oportunidades de progreso

Deficiente: 5 – 10
Regular : 11 – 18
Buena : 19 – 25

**Criterios para la clasificación del clima organizacional en la dimensión
remuneraciones e incentivos**

1. Puntaje teórico:

Mínimo: 5
Máximo: 25

2. Recorrido (R)

$R = \text{Max} - \text{Min}$
 $R = 25 - 5 = 20$

3. Recorrido medio (Rm)

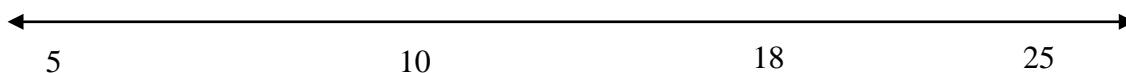
$R_m = R / 2$
 $R_m = 20 / 2$
 $R_m = 10$

4. Mediana teórica (met)

$\text{Met} = \text{min} + R_m = \text{Max} - R_m$
 $\text{Met} = 5 + 10 = 25 - 10 = 15$

5. Tercio cuartil teórico (TCT)

$\text{TCT} = R_m + \text{Met} / 2$
 $\text{TCT} = 10 + 15 / 2$
 $\text{TCT} = 17.50$



**Nivel del clima organizacional en la dimensión de remuneraciones e
incentivos**

Deficiente : 5 – 10
Regular : 11 – 18
Buena : 19 – 25

**Criterios para la clasificación del clima organizacional en la dimensión
Trabajo en equipo**

1. Puntaje teórico:

Mínimo: 5
Máximo: 25

2. Recorrido (R)

$R = \text{Max} - \text{Min}$
 $R = 25 - 5 = 20$

3. Recorrido medio (Rm)

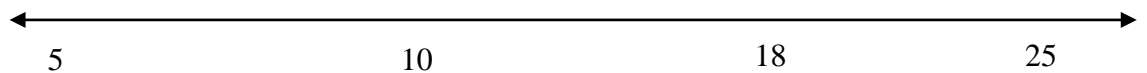
$R_m = R / 2$
 $R_m = 20 / 2$
 $R_m = 10$

4. Mediana teórica (met)

$\text{Met} = \text{min} + R_m = \text{Max} - R_m$
 $\text{Met} = 5 + 10 = 25 - 10 = 15$

5. Tercio cuartil teórico (TCT)

$\text{TCT} = R_m + \text{Met} / 2$
 $\text{TCT} = 10 + 15 / 2$
 $\text{TCT} = 17.50$



Nivel del clima organizacional en la dimensión trabajo en equipo

Deficiente : 5 – 10
Regular : 11 – 18
Buena : 19 – 25

**Criterios para la clasificación del clima organizacional en la dimensión
relación con la autoridad directriz.**

1. Puntaje teórico:

Mínimo: 5
Máximo: 25

2. Recorrido (R)

$R = \text{Max} - \text{Min}$
 $R = 25 - 5 = 20$

3. Recorrido medio (Rm)

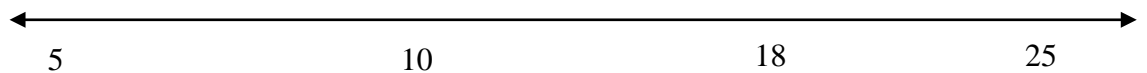
$Rm = R / 2$
 $Rm = 20 / 2$
 $Rm = 10$

4. Mediana teórica (met)

$Met = \text{min} + Rm = \text{Max} - Rm$
 $Met = 5 + 10 = 25 - 10 = 15$

5. Tercio cuartil teórico (TCT)

$TCT = Rm + Met / 2$
 $TCT = 10 + 15 / 2$
 $TCT = 17.50$



**Nivel del clima organizacional en la dimensión relación con la autoridad
directriz.**

Deficiente : 5 – 10
Regular : 11 – 18
Buena : 19 – 25

Criterios para la clasificación para el desempeño laboral

1. Puntaje teórico:

Mínimo: 7
Máximo: 35

2. Recorrido (R)

$R = \text{Max} - \text{Min}$
 $R = 35 - 7 = 28$

3. Recorrido medio (Rm)

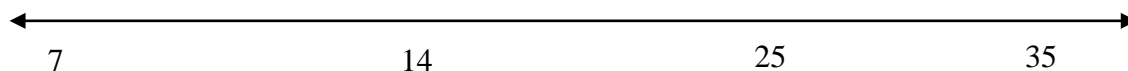
$R_m = R / 2$
 $R_m = 28 / 2$
 $R_m = 14$

4. Mediana teórica (met)

$\text{Met} = \text{min} + R_m = \text{Max} - R_m$
 $\text{Met} = 7 + 14 = 35 - 14 = 21$

5. Tercio cuartil teórico (TCT)

$\text{TCT} = R_m + \text{Met} / 2$
 $\text{TCT} = 14 + 21 / 2$
 $\text{TCT} = 24.50$



Nivel del desempeño laboral

Deficiente : 7 – 14
Regular : 15 – 25
Bueno : 26 – 35

ANEXO 5

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto** :
1.2. Cargo e Institución donde labora :
1.3. Especialidad del experto :
1.4. Tiempo de experiencia laboral :
1.5. Nombre del instrumento motivo de Evaluación : EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESTATAL - CEBA DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES 2018.

1.6. Variable medida : clima organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado					97%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				80%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de Ciencia y tecnología				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					99%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					97%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de Capacidad cognoscitiva.					99%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa					98%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					99%

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es correcto y se da un visto bueno para la aplicación del instrumento.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94.22%

San Martin de Porres, 10 de junio
2018

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto :
1.2. Cargo e Institución donde labora :
1.3. Especialidad del experto :
1.4. Tiempo de experiencia laboral :
1.5. Nombre del instrumento motivo de Evaluación : EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESTATAL - CEBA DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES 2018.

1.6. Variable medida : Desempeño laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado					99%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					87%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de Ciencia y tecnología				60%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					97%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de Evaluación y desarrollo de capacidad cognoscitivas.					99%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa					98%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				80%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al Propósito del diagnóstico.					99%

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es correcto y se da un visto bueno para la aplicación del instrumento.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90.44%

San Martin de Porres, 10 de junio
2018

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto :
1.2. Cargo e Institución donde labora :
1.3. Especialidad del experto :
1.4. Tiempo de experiencia laboral :
1.5. Nombre del instrumento motivo de Evaluación : EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESTATAL - CEBA DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES 2018.

1.6. Variable medida : Clima organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					99%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de Ciencia y tecnología				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					99%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de Evaluación y desarrollo de capacidad cognoscitivas.					99%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al Propósito del diagnóstico.					99%

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es correcto y se da un visto bueno para la aplicación del instrumento.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94%

San Martin de Porres, 12 de julio
2018

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto :
1.2. Cargo e Institución donde labora :
1.3. Especialidad del experto :
1.4. Tiempo de experiencia laboral :
1.5. Nombre del instrumento motivo de Evaluación : EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESTATAL - CEBA DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES 2018.

1.6. Variable medida : Desempeño laboral

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					98%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de Ciencia y tecnología				78%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					97%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					97%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de Evaluación y desarrollo de capacidad cognoscitivas.					99%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa				79%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					97%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al Propósito del diagnóstico.					95%

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es correcto y se da un visto bueno para la aplicación del instrumento.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93.11%

San Martin de Porres, 12 de julio
2018

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto :
1.2. Cargo e Institución donde labora :
1.3. Especialidad del experto :
1.4. Tiempo de experiencia laboral :
1.5. Nombre del instrumento motivo de Evaluación : EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESTATAL - CEBA DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES 2018.

1.6. Variable medida : Clima organizacional

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado					92%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					93%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de Ciencia y tecnología				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					99%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de Capacidad cognoscitiva.					90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					99%

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es correcto y se da un visto bueno para la aplicación del instrumento.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93%

San Martin de Porres, 21 de setiembre
2018

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto :
 1.2. Cargo e Institución donde labora :
 1.3. Especialidad del experto :
 1.4. Tiempo de experiencia laboral :
 1.5. Nombre del instrumento motivo de Evaluación : EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESTATAL - CEBA DEL DISTRITO DE SAN MARTIN DE PORRES 2018.
 1.6. Variable medida : Desempeño laboral.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado					92%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					93%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de Ciencia y tecnología				80%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					99%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				80%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de Capacidad cognoscitiva.				78%	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la tecnología educativa				79%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al Propósito del diagnóstico.					99%

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Es correcto y se da un visto bueno para la aplicación del instrumento.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88.77%

San Martin de Porres, 21 de setiembre
2018