

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA  
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LA  
LIBERTAD - 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autores:**

Heidy Diana Aguilar Caseux  
Juan Gustavo Andre Polo Cabrera

**Asesor:**

Dra. Julia Otilia Sagastegui Cruz  
<https://orcid.org/0000-0002-8274-7479>

Trujillo - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>Julio Octavio Sánchez Quiroz</b>	<b>40003184</b>
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 2	<b>Carlos Alberto Pastor Casas</b>	<b>18089419</b>
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	<b>María del Carmen D'angelo Panizo</b>	<b>17917596</b>
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres por sus valiosos y sacrificados labor. Por permitirnos lograr  
concluir nuestra carrera profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a nuestros padres, son el mayor apoyo en nuestro proceso de educación universitaria, porque sin ellos, no alcanzaríamos nuestras metas y sueños. Siendo nuestro modelo a seguir y enseñanos a seguir aprendiendo todos los días sin importar el entorno y el tiempo. Asimismo, quienes aportan su experiencia y asesoramiento a el desarrollo y clímax de este trabajo de investigación.

**INDICE**

DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTO .....	IV
TABLA DE CONTENIDO .....	V
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS .....	VII
RESUMEN .....	VIII
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	9
1.1.    REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	9
1.2.    JUSTIFICACIÓN .....	18
1.3.    FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	18
1.4.    OBJETIVOS .....	19
1.5.    HIPÓTESIS .....	19
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA .....	21
CAPÍTULO III: RESULTADOS .....	27
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	35
4.1    DISCUSIÓN .....	35
4.2    CONCLUSIÓN .....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS .....	41

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1: Población de estudio.....	22
Tabla 2: Confiabilidad .....	24
Tabla 3: Alfa de Cronbach.....	24
Tabla 4: Prueba de Normalidad de la variable Comportamiento Organizacional.....	29
Tabla 5: Prueba de Normalidad de la variable Desempeño Laboral. ....	29
Tabla 6: Escala de Medición de Pearson. ....	30
Tabla 7: Prueba de Asociación de las variables Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral.....	31
Tabla 8: Prueba de Asociación de la dimensión Motivación con la variable Desempeño Laboral.....	31
Tabla 9: Prueba de Asociación de la dimensión Liderazgo con la variable Desempeño Laboral.....	32
Tabla 10: Prueba de Asociación de la dimensión Aspecto Social con la variable Desempeño Laboral.....	33
Tabla 11: Prueba de Asociación de la dimensión Satisfacción Laboral con la variable Desempeño Laboral.....	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Análisis descriptivo de la Variable Comportamiento Organizacional con cada una de sus dimensiones. ....	27
Figura 2: Análisis descriptivo de la Variable Desempeño Laboral con cada una de sus dimensiones. ....	28

## RESUMEN

En el presente trabajo de investigación titulada: Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad – 2022, el objetivo principal de la investigación fue determinar cuál es la relación entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la GRELL – 2021. La variable independiente corresponde al Comportamiento Organizacional (dimensiones: motivación, liderazgo, aspecto individual y satisfacción laboral); la variable dependiente es desempeño laboral (dimensiones: definir puesto, evaluar el desempeño y satisfacción laboral). La muestra de estudio fue conformada por 40 colaboradores que laboran en la GRELL – 2022. La muestra es no probabilística de tipo intencionado la misma que se constituyó por la totalidad de los colaboradores. El instrumento utilizado en la investigación fue la encuesta con 39 ítems (tipo escala de Likert). Para medir la confiabilidad y validez se sometió al estadístico Alfa de Cronbach, pruebas de normalidad y pruebas de Serman. El estudio demostró, que los colaboradores de la GRELL – 2022 tienen un desarrollo del comportamiento organizacional en generalidades neutro con una buena satisfacción laboral. El presente estudio no hubiera sido posible sin la colaboración de la entidad que ha facilitado los datos, siendo conveniente en base a los resultados desarrollar estrategias para que los colaboradores manifiesten voluntad y capacidad de ejecutar eficazmente sus actividades junto con un contexto idóneo en la entidad, ello permitirá una importante mejora en el desempeño laboral.

**PALABRAS CLAVES:** Gerencia, Comportamiento Organizacional, Desempeño Laboral.



## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Hoy en día, el comportamiento organizacional cumple una función muy importante dentro de toda organización, pues este aporta en el cumplimiento de los objetivos en base de actitudes y acciones de los colaboradores y sus interacciones. A su vez para Morejón (2018) el comportamiento organizacional debe de ser tratado principalmente como un comportamiento humano e individual, para poder avanzar con el estudio del comportamiento grupal de aquellos integrantes de la organización en la gestión de la administración pública y, muchas ocasiones se hace prevalecer al individuo como maquina o un ente que solo debe dedicarse a la realización de su actividad, para llegar a cumplir los objetivos que requiere la organización hacia las metas establecidas. Es por ello que para las entidades públicas es importante manejar un correcto desarrollo del comportamiento organizacional en busca de resultados en base a la eficiencia y la productividad reemplazando la intuición por un estudio sistemático para potenciar el desempeño laboral y que este se vea reflejado en el desarrollo del país.

La Gerencia Regional de Educación – La Libertad (GRELL) está encargada de asegurar la educación y aplicación de las políticas nacionales y regionales de educación, cultura, deporte, recreación, ciencia y tecnología, basado en valores con inclusión y equidad social, que aporta iniciativas para mejorar los niveles de aprendizaje de niñas y niños, adolescentes, jóvenes y adultos, para elevar la calidad educativa; contribuyendo al desarrollo integral de los Ciudadanos de la Región La Libertad. En este marco la influencia del comportamiento organizacional dentro de la GRELL es un factor importante en el

cumplimiento de los objetivos encomendados. El desarrollo de las organizaciones públicas es vital para el cumplimiento de las metas asignadas por el estado a través del MINEDU en este caso, estas a su vez son un espacio laboral importante en el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, a través del desarrollo de conductas y comportamientos. La GRELL es una entidad que busca mejorar la calidad educativa, por lo que se han implementado, diversos programas en las diferentes modalidades y niveles educativos con el único fin de que se conviertan en una herramienta de apoyo a la gestión administrativa y técnico-pedagógica de 6050 instituciones educativas públicas y privadas, al tener tanto alcance es importante que el grupo humano que esté a cargo de estas actividades maneje el comportamiento organizacional como una herramienta para el alcance de las metas y efectividad de las mismas.

La presente tesis es una investigación que tiene como objetivo evaluar la relación entre el Comportamiento Organizacional y el desempeño laboral entre los colaboradores de la organización gubernamental de la Gerencia Regional de Educación La Libertad (GRELL).

Se han realizado varios estudios en los que se ha investigado al comportamiento organizacional y el desempeño laboral conjuntamente, las cuales han servido como guía para esta investigación, en torno nacional en los que destaca Sánchez (2018) presento la tesis titulada “El comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Serprovisa SAC Ate 2018” para la optar el título de Licenciada en Administración de Empresas, con el objetivo de describir la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del área de producción de la empresa Serprovisa SAC Ate 2018. El tipo de metodología utilizada es de diseño no experimental – transversal y de tipo transeccional correlacional. Concluyendo que existe una relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral positiva alta. Considerando la importancia de las variables detallando en el marco teórico de esa manera poder ampliar los

conocimientos del comportamiento organizacional y desempeño laboral de manera poder determinar que algunos consideran que el comportamiento organizacional es de mucha importancia para llegar a la meta establecida.

Además, Ormachea (2018) presentó la tesis titulada “Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco, 2018”, para optar el grado de Maestro en Administración de Negocios – MBA. Con el objetivo de determinar cuál es la relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco 2018. El tipo de metodología es Descriptivo Correlacional - Cuantitativo. Como resultado general, Si existe una relación directa e importante entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de Radio Salkantay Cusco 2018, lo que nos hace concluir que, a mayor comportamiento tanto individual, grupal y del sistema de organización de los trabajadores, además si existe una influencia directa media del Comportamiento Organizacional en la Satisfacción del personal, no existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Autoestima del personal, no existe relación directa entre el Comportamiento Organizacional y la Capacitación del personal; todos estos resultados en base de bases a técnicas medibles ( $\rho$ ).

Tongo, J. (2018) realizó la tesis titulada “Comportamiento organizacional y el desempeño laboral en la Gerencia De Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial De Rioja en la Región San Martín” para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas. Con el objetivo de establecer la relación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral para seleccionar las habilidades idóneas que se deben implementar en los directivos en busca del éxito de la empresa. Además, se utilizó un método cuantitativo, para lograr comprobar y analizar la información de la investigación. Dando como resultados que, si existe una relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, mediante un R de Pearson de 0,826

a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0.05, esto indica que dichas variables están correlacionadas en los colaboradores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la municipalidad provincial de Rioja – San Martín.

Soto, N. (2019) realizó la tesis titulada “Comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Postgrado de Educación - UNHEVAL 2019”, para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas. Con el objetivo de determinar de qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Posgrado de Educación Unheval 2019. La metodología empleada en la investigación corresponde al tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional y el diseño investigación no experimental de corte transversal correlacional; en la cual se concluyó que el comportamiento organizacional si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Posgrado de Educación Unheval Huánuco 2019. Donde el 55.6% y el 33.3% siempre y casi siempre se siente orgulloso y de la institución en la que trabaja y también existe cooperación entre los miembros de mi grupo de trabajo con el 33.3% indicaron que siempre y el 44.4% manifestaron que casi siempre 21 donde el 100% de los trabajadores persiste hasta alcanzar la meta fijada.

Meza, K. (2019) realizó la tesis titulada “Seguridad basada en el comportamiento y desempeño laboral de los colaboradores de CICA Ingenieros Consultores Perú S.A.C., Huaraz 2019” para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Con el objetivo de determinar la relación entre la seguridad basada en el comportamiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa CICA Ingenieros Consultores Perú S.A.C., 2019; además se utilizó una metodología de diseño no experimental, de tipo aplicada, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo. Se concluyó que existe una correlación positiva considerable de 0,564 (significativa), entre las variables seguridad basada en el

comportamiento y el desempeño laboral, la cual indica que en medida que la SBC sea mejor percibida, mayor será el desempeño laboral de los colaboradores.

Por ello es importante definir las variables apropiadamente dentro del contexto del presente estudio. Para Dailey (2012) El comportamiento organizacional es el estudio del desempeño y de las actitudes de las personas en el seno de las organizaciones. Este campo centra su análisis en cómo el trabajo de los empleados contribuye o disminuye la eficacia y productividad de la organización. Cotacallpa (2014) afirma que el comportamiento organizacional brinda un conjunto útil de herramientas en muchos niveles de análisis. Por ejemplo, ayuda a que los administradores observen el comportamiento de los individuos en la organización, facilita su comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales, en las que interactúan dos personas (dos compañeros de trabajo o un par formado por un superior y un subordinado).

En el nivel siguiente, el comportamiento organizacional es valioso para examinar la dinámica de las relaciones en grupos pequeños, tanto en equipos formales como en grupos informales. Cuando es necesario que dos grupos o más coordinen sus esfuerzos, como por ejemplo en las áreas de ingeniería y ventas, los administradores se interesan en las relaciones intergrupales que surgen. Por último, también es posible ver y administrara las organizaciones como sistemas enteros, que tienen relaciones entre ellos (por ejemplo, las fusiones y empresas conjuntas). Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a las conductas de personas en toda clase de organizaciones, como por ejemplo empresas comerciales, gobierno, escuela y agencias de servicios.

Para Ramírez (2009) menciona que la motivación laboral consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a darlo

mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos. Para Fernández & Valle (2015) la motivación laboral es lo que induce al individuo a ejecutar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación correcta, La motivación laboral será el impulso que incite al trabajador a lograr satisfacer sus propias necesidades y lograr unos objetivos a través del progreso de su trabajo. Por su parte, las empresas pretenderán motivar a sus trabajadores para que se esfuercen y muestren interés en la realización de su trabajo, implicándose así más en la tarea y en la consecución de los objetivos deseables por ella. Para Marín & Plascencia (2017) la motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento. Para Fernández & Valle (2015) la motivación laboral es lo que induce al individuo a ejecutar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación correcta, La motivación laboral será el impulso que incite al trabajador a lograr satisfacer sus propias necesidades y lograr unos objetivos a través del progreso de su trabajo. Por su parte, las empresas pretenderán motivar a sus trabajadores para que se esfuercen y muestren interés en la realización de su trabajo, implicándose así más en la tarea y en la consecución de los objetivos deseables por ella. Por ejemplo, si un individuo percibe que hay una gran posibilidad de lograr satisfacción en lo que hace, sin incomodidad y presión en el ambiente laboral, incentivándolo mediante reconocimientos del ámbito laboral; se podría decir que dicha persona se encuentra en un ambiente laboral propicio para una definición de motivación laboral. Cotacallpa (2014) considera que un líder es aquella persona que sobresalga dentro del grupo o sociedad y mantiene mayor influencia en las actividades que desarrolla manteniendo los objetivos claros y precisos. A veces, tomar decisiones es solo un proceso de prueba y error. Otras, las

decisiones son buenas y los resultados rentables con algunos errores, la mayoría de las veces porque se considera la experiencia y el control de un campo específico o la buena intención de quien las hace. En realidad, todo tipo de decisiones conlleva al aprendizaje, que comúnmente es en dirigido por grupos administrativos a través de metas, para Zañartu (2011) las metas compartidas, pueden ser sólo parcialmente establecidas al comienzo de la colaboración. Los individuos involucrados tienen que negociar, y probablemente revisar esta negociación mientras avanza el trabajo. A través de la negociación de objetivos, el establecimiento de un objetivo común es parte de una base común. En este proceso, los miembros relevantes comprenderán los objetivos de los demás. La recolección de información se recopila a través de BEI (entrevista de incidente significativo). Ésta es la forma más eficaz de evaluar la capacidad de reconocimiento. Esta es una entrevista clave, que se centra en las personas y sus habilidades, no en las tareas. Este es un proceso de recolección indirecta de muestras de comportamiento que condujo al rol de la persona y al éxito de eventos que no cumplieron con sus expectativas. Análisis de la información y definición de las competencias, el modelado de BEI es la parte más complicada del proceso. El resultado ideal es comparar los trabajos de los trabajadores exitosos con el promedio. Si los dos grupos se seleccionan cuidadosamente, la diferencia suele ser muy obvia. Analice la información del sujeto a través de entrevistas y realice análisis estadísticos para probar las diferencias reales entre los dos grupos. El resultado puede ser en forma de un "diccionario de habilidades", que incluye la definición de la habilidad y la descripción del nivel o nivel de habilidad. Validación del modelo, incluye consultar a las personas que están en estrecho contacto con el encuestado sobre el comportamiento que mejor refleja el comportamiento del encuestado en una situación determinada. Los resultados obtenidos deben usarse para refinar la información recopilada en la entrevista, porque no importa cuántas consultas se hagan durante el BEI, es posible que el encuestado nunca note otras habilidades que posee o

que no recuerde explicar estos comportamientos. También puede suceder que el entrevistado enfatice demasiado tener cierta capacidad para verse bien en la entrevista. Cualquier duda que no pueda ser resuelta por el entrevistador durante el BEI puede resolverse verificando las respuestas con personas que conocen muy bien el trabajo y desempeño del entrevistado. La satisfacción laboral es una de las actitudes del empleado más estudiada. Para Dailey (2012) Los trabajadores no creen que la satisfacción laboral sea un concepto perfecto que funcione para todos. Por el contrario, la consideran como un conjunto de facetas o elementos relativamente discretos que se relaciona con su visión respecto del entorno laboral, las recompensas, la supervisión, las exigencias del puesto, etc. Cada faceta es, en realidad, una actitud o una predisposición (tendencia), adquirida a partir de la rutina y las experiencias excepcionales, a responder a los demás, a los objetos o a las instituciones, de manera positiva o negativa. Para Cogollo (2011) Las condiciones de trabajo son un conjunto de variables que definen el desempeño de una determinada tarea y el entorno en el que se realiza la tarea; son un conjunto complejo de factores ocupacionales internos y externos que se afectan entre sí y afectan a los trabajadores. Estas variables determinarán la salud del trabajador y por tanto determinarán parte de su satisfacción laboral, así como la retribución y seguridad laboral dentro de la entidad. Para Salas, C. (2012) Para determinar la calidad del desempeño laboral, es necesario tener en cuenta las condiciones de trabajo y las personales, en las que hay que profundizar al analizar los resultados evaluativos, a fin de determinar de los problemas identificados, cuáles requieren decisiones de gestión y/o capacitantes. Por tanto, para que exista un buen desempeño laboral es necesario en primer orden, ser competente y además tener en cuenta el estado de las condiciones personales y de trabajo existentes. Estas para ser medibles pasan por una evaluación cuantitativa; la evaluación de Desempeño es un sistema que mide la conducta profesional, competencias, rendimiento y productividad en base a logros. Actualmente dentro de la evaluación del Desempeño se han añadido aspectos la



definición de puesto, evaluación de desempeño y la retroalimentación. Para Bilbao (2000)

La noción de puesto de trabajo delimita el perfil de la actividad. Esto tiene una primera referencia que alude a las cualificaciones requeridas para una determinada actividad. El puesto de trabajo se imbrica en una compleja estructura que tiene múltiples dimensiones como las habilidades y competencias que se tienen para el puesto de trabajo, las cuales son determinantes para su desarrollo dentro de la empresa, secuencialmente el análisis de sus actividades y así desarrollar estrategias e instrumentos de puesto que puedan beneficiarnos como asociación. Para Villoria (2009) La gestión de la evaluación del desempeño como proceso de recursos humanos y cómo medirla se ha convertido en un tema cada vez más importante a nivel internacional. Si analizamos la tendencia de la gestión de recursos humanos en los departamentos de la administración pública de los países más desarrollados, encontraremos una necesidad cada vez más importante de una correcta planificación estratégica de los recursos humanos. Los métodos de evaluación basados en el comportamiento (capacidad) pueden proporcionar a los empleados información más orientada a la acción, promoviendo así de manera más eficaz el desarrollo de las personas. Existe una variedad de métodos de evaluación del desempeño, tales como: regla gráfica, selección obligatoria, investigación in situ, incidente crítico y 360 °, etc. La evaluación del desempeño o la evaluación del desempeño es un sistema formal diseñado para medir o estimar cómo los empleados realizan sus tareas laborales. En otras palabras, es un método para evaluar el valor, las habilidades y la excelencia de una persona, especialmente su contribución de valor al negocio de la empresa. El objetivo principal es determinar el método de producción y la eficiencia del empleado, pero para hacerlo correctamente, el empleado debe establecer metas o productividad inicialmente mensurables. Al evaluar el desempeño, además de medir la productividad o el grado de consecución de estas metas, también se utiliza para enfatizar la capacidad destacada de los empleados (para promover posibles

ascensos o cambios laborales) y áreas de mejora (por ejemplo, planificar cursos de capacitación). La propuesta de valor para los empleados incluye los beneficios tangibles e intangibles que la empresa brinda a sus empleados actuales y futuros. Por lo tanto, la organización proporciona todo para los empleados. Formación y educación, planes de desarrollo y carrera, salario y prestaciones, relación y comunicación con el jefe, etc. La retroalimentación es el acto de proporcionar a una persona información sobre el resultado. La retroalimentación (feedback) se da en forma de evaluaciones, sugerencias e incluso comentarios, y está destinada a proporcionar información para futuras mejoras.

## **1.2. Justificación**

Aplicando el marco teórico de comportamiento organizacional, notamos el impacto que este tiene en el desempeño laboral, por lo tanto, existe un impacto también en la motivación, liderazgo, aspecto individual y satisfacción laboral. Por ende, ambas variables con sus distintas dimensiones son importantes para la presente investigación.

Los resultados permitirán proponer y aplicar estrategias, las cuales serán de mucha utilidad dado que permitirán influenciar en el desempeño laboral de la Gerencia Regional de Educación – La Libertad en el 2022, adicionalmente notamos que en los antecedentes tanto globales como nacionales el comportamiento organizacional impacta de forma positiva al desempeño laboral.

Dado que este estudio relaciona el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, genera mejoras en las estrategias en base a la definición de puesto, evaluación en el desempeño de los colaboradores y la retroalimentación que exista en la entidad, este estudio se establecerá como la demostración valiosa de la relación del comportamiento organizacional y desempeño laboral.

## **1.3. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad – 2022?

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de La Gerencia Regional de Educación La Libertad – 2022.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación de la dimensión Motivación con la variable Desempeño Laboral de La Gerencia Regional de Educación La Libertad – 2022.
- Determinar la relación de la dimensión Liderazgo con la variable Desempeño Laboral de La Gerencia de Educación La Libertad – 2022.
- Determinar la relación de la dimensión Aspecto Social con la variable Desempeño Laboral de La Gerencia Regional de Educación La Libertad – 2022.
- Determinar la relación de la dimensión Satisfacción Laboral con la variable Desempeño Laboral de la Gerencia Regional de Educación La Libertad – 2022.

## **1.5. Hipótesis**

### **1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación entre el Comportamiento Organizacional y el Desempeño Laboral del personal de La Gerencia Regional de Educación La Libertad – 2022.

### **1.5.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación de la dimensión Motivación con la variable Desempeño Laboral de La Gerencia Regional de Educación La Libertad – 2022.
- Existe relación de la relación de la dimensión Liderazgo con la variable Desempeño Laboral de La Gerencia Regional de Educación La Libertad – 2022.
- Existe relación de la dimensión Aspecto Social con la variable Desempeño Laboral de La Gerencia Regional de Educación La Libertad – 2022.

- Existe relación de la dimensión Satisfacción Laboral con la variable Comportamiento Organizacional de La Gerencia Regional de Educación La Libertad – 2022.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

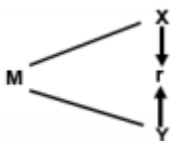
### 2.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo correlacional - no experimental ya que se revelará la relación entre dos variables, en este caso el comportamiento organizacional y el desempeño laboral. Además, se utilizará un método descriptivo, ya que se observará y analizará el estado actual de las variables.

El presente estudio de investigación fue de enfoque cuantitativo según Sampieri, R, Fernández & Baptista, L. (2014), puesto que parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. Este análisis va más allá de un simple listado de datos organizados con el fin de dar un resultado; pues estos datos que se muestran que están en total consonancia con las variables que se declararon desde el principio y los resultados obtenidos van a brindar una realidad específica a la que estos están sujetos. Sobre lo ya mencionado, vale decir que la investigación cuantitativa estudia la relación entre las variables que han sido cuantificadas para una mejor interpretación de los resultados.

Según Sampieri, Hernández & Mendoza (2018) mencionan que, ya que identificó las variables y cuantificó su vínculo. La finalidad de este estudio fue "implementar una conexión entre la compensación salarial y el desempeño laboral". Esta investigación establece la relación entre varios términos, rangos o variables en un ámbito específico. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. Esta investigación es de un nivel correlacional porque busca revelar lo que se encuentra en los resultados, lo que constituye el nivel más profundo de conocimiento.

La investigación por diseño fue "no experimental", en su forma transversal. Es transversal porque se hizo un corte en el tiempo para recabar la opinión de las personas involucradas en el problema.



Donde:

- X: Comportamiento Organizacional
- Y: Desempeño laboral
- M: Muestra
- r: Relación

## 2.2. Población y muestra

En la presente investigación la población está constituida por las 4 sub gerencias, con un total de 40 colaboradores, que conforman la sede de la Gerencia Regional de Educación La Libertad en el 2022, que cumplen funciones dentro de la Gerencia Regional, Sub gerencia de Gestión Pedagógica, la Sub Gerencia de Cultura y Deporte y la Sub gerencia de Gestión Institucional. Se utilizará el método de muestreo censal, debido que al ser un grupo reducido se tomará en cuenta a todos los colaboradores de la institución.

**Tabla 1**

*Población de estudio*

POBLACIÓN			
ALTA DIRECCIÓN - GERENCIA			
<b>Dr. OSTER WALDIMER</b>	Gerente Regional de Educación	221789	10
<b>PAREDES FERNÁNDEZ</b>			
SUB GERENTES			
<b>Prof. Vicente Alipio Moya Salinas</b>	Sub Gerente de Gestión Pedagógica	<a href="mailto:vmoya@grell.gob.pe">vmoya@grell.gob.pe</a>	12
<b>Lorena Beatriz Velásquez Leiva</b>	Sub Gerente de Promoción Escolar Cultura y Deporte	<a href="mailto:lvelasquez@grell.gob.pe">lvelasquez@grell.gob.pe</a>	8
<b>Luis Javier Collantes Silva</b>	Sub Gerente de Gestión Institucional	<a href="mailto:lcollantes@grell.gob.pe">lcollantes@grell.gob.pe</a>	10

*Nota:* Para el presente estudio se obtuvo una población de 40 colaboradores que se encuentran dentro de la alta dirección o gerencia general y 3 sub gerencias.

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Para la presente investigación se realizó la recolección de datos mediante la técnica de la encuesta que según Hernández y Mendoza (2018) "el instrumento es una herramienta que un investigador emplea para registrar y recoger datos. Existen diversos instrumentos de investigación como la encuesta, la cual se puede definir como una herramienta la cual puede ser formulario impreso o digital, consignado a obtener contestaciones sobre el problema en estudio, y que los individuos que aportan la información llenan por sí mismos". De este modo, puede ser utilizada para entregar descripciones de los objetos de estudio, detectar patrones y relaciones entre las características descritas y establecer relaciones entre eventos específicos.

El instrumento que se empleará en el presente estudio será el cuestionario. Para el autor Meneses (2016), menciona que un cuestionario es, por definición, el instrumento estandarizado que empleamos para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas, fundamentalmente, las que se llevan a cabo con metodologías de encuestas. En pocas palabras, se podría decir que es la herramienta que permite al científico social plantear un conjunto de preguntas para recoger información estructurada sobre una muestra de personas, empleando el tratamiento cuantitativo y agregado de las respuestas para describir a la población a la que pertenecen y/o contrastar estadísticamente algunas relaciones entre medidas de su interés.

Para el procedimiento de análisis de datos e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la técnica, se buscará dar sentido a la información, explicar los problemas planteados en el estudio. Los resultados se mostrarán en tablas y gráficos, y luego se realizará un análisis estadístico para explicarlos.

Finalmente, el procesamiento de datos nos permitirá establecer una base de evidencia para aceptar o rechazar hipótesis de investigación. Se utiliza tecnología para facilitar el

procesamiento, realice el análisis y la presentación de datos basándose en la siguiente información detallada:

- Excel, software que ayuda en el diseño y presentación de tablas de los gráficos del informe final.
- Power Point, software para presentaciones pedagogía de investigación.
- WORD, útil para procesar y escribir informe final de investigación.

La encuesta será verificada por expertos en nuestros temas de investigación, entre ellos:

- Dr. Alfredo Aguilar Cruz
- Mg. Gustavo Carranza Coronado
- Mg. María Elena Chirinos García

Estas comprobaciones y la fiabilidad del uso de ALPHA DE CRONBACH en el adjunto se pueden encontrar.

**Tabla 2**

*Confiabilidad*

Coeficiente	Relación
“0.00 a +/- 0.20”	“Muy baja”
“-0.20 a 0.40”	“Baja o ligera”
“0.40 a 0.60”	“Moderada”
“0.60 a 0.80”	“Marcada”
“0.80 a 1.00”	“Muy alta”

*Nota:* Por ello, para este estudio se empleó el plan SPSS para validar la credibilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach.

**Tabla 3**

*Alfa de Cronbach*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos



---

*Nota.* El estadístico Alfa de Cronbach determina el nivel de la consistencia, la variabilidad total y homogeneidad. Se realizó la prueba de fiabilidad a las variables comportamiento organizacional y desempeño laboral, determinando un alfa de Cronbach de 0.878, es decir, las variables presentan una alta relación y consistencia de los ítems, están inter relacionados.

Como método de análisis de datos del presente estudio será el descriptivo, Este es el más simple. Su propósito es describir un conjunto de datos, a fin de obtener parámetros que distingan las características del conjunto de datos. El motivo de este análisis es que permite una comprensión detallada de la información que tiene y cómo está estructurada. Se limita a hacer inferencias directamente a partir de los datos y parámetros obtenidos. Como pasos a seguir de dicho método se mencionan como establecer una muestra de personas que realizarán la investigación, preparar un formulario de encuesta para los aspectos más relevantes de la encuesta, determinar el método de comunicación a través del cual se realizará la encuesta, preparar la encuesta en la aplicación Google docs., ejecutar la encuesta a través de Internet y hacer que los resultados se obtengan mediante tabulaciones.

La encuesta se aplicó a los empleados de la empresa GRELL con una muestra de 40 trabajadores, "El resultado obtenido durante la fase de recolección de datos es procesado a través del programa SPSS, y luego se analizó la información de acuerdo con el objetivo.

La información propuesta ". Se presentarán mediante "tablas y figuras" y sus correspondientes descripciones, permitiendo la descripción de variables.

En la presente investigación se tomó en cuenta los aspectos éticos del Administrador e Investigador. La información obtenida se basa en hechos completamente verdaderos del contexto y organización. Los datos proporcionados por la institución serán tratados bajo confidencialidad durante todo el proceso. Con el fin de realizar una investigación minuciosa para analizar cada detalle que ayude a solucionar el problema.

## **2.4. Aspectos éticos**

### **2.4.1. Ética de la investigación**

De acuerdo con el Código de Ética del Investigador Científico UPN (2016), según el Artículo N°5 se establece que el investigador UPN debe reservar los datos de los

participantes, del análisis y difusión del tratamiento de la información de los resultados y datos obtenidos en el proyecto de investigación.

#### **2.4.2. Confidencialidad y respeto**

Conforme el Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano (2014), en el Artículo N°20 se establece que cualquier información obtenida de algún individuo o grupo se ve en la obligación de ser protegida. El artículo N° 81 establece que el participante voluntario debe tener conocimiento del detalle del proyecto de investigación y en el Artículo N° 87 se establece que los datos y/o información que se obtengan de los participantes de la investigación son totalmente confidenciales.

#### **2.4.3. Consentimiento informado y otros cuidados**

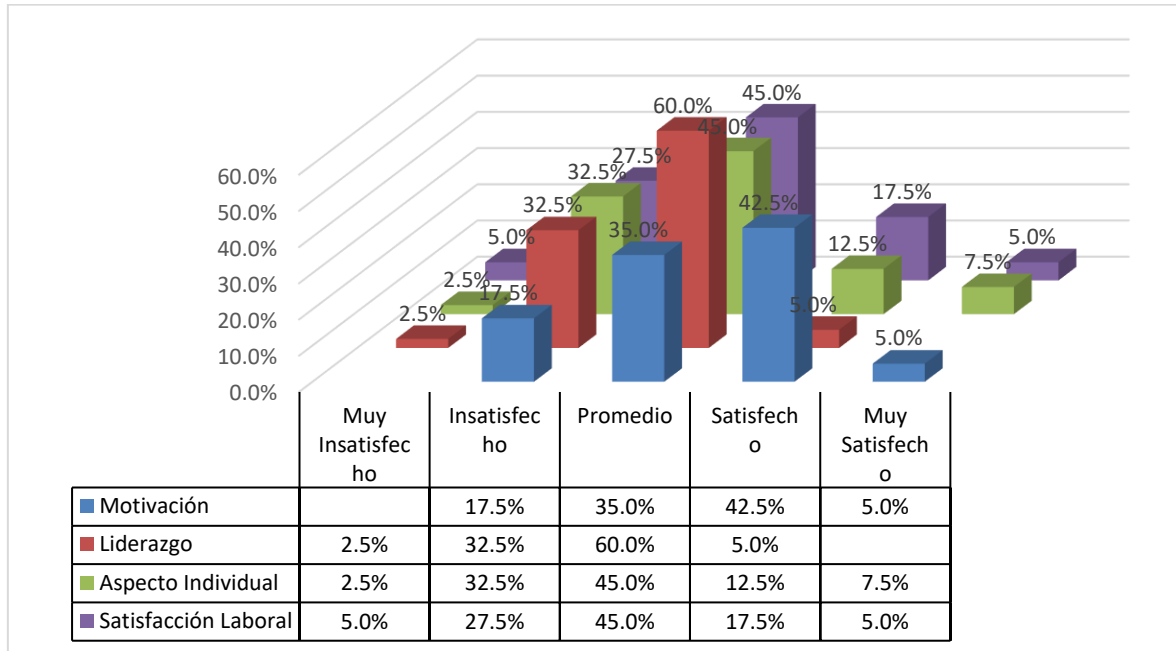
En la descripción del formulario entregado a los estudiantes que conforman la muestra, se les brinda el detalle del proyecto de investigación para que, según su criterio, autoriza o no ser parte del proceso de investigación.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

#### 2.1. Descripción de los resultados de la variable: Comportamiento Organizacional

**Figura 1**

*Análisis descriptivo de la Variable Comportamiento Organizacional con cada una de sus dimensiones.*

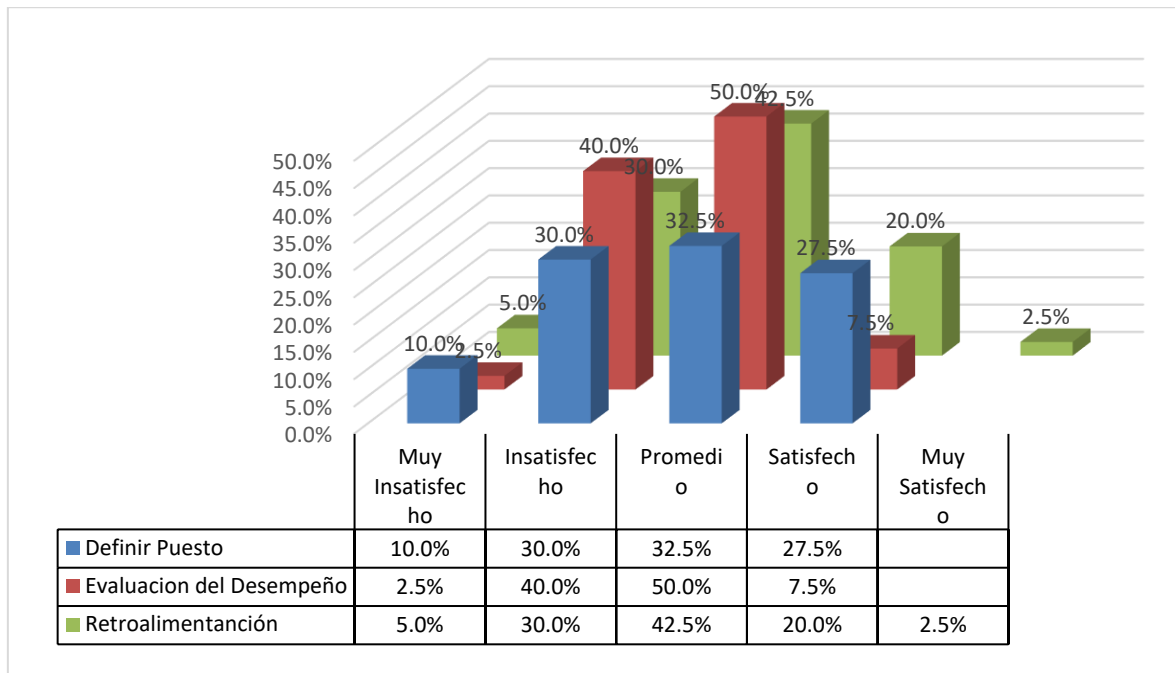


*Nota.* En la Figura 1 se observa que los colaboradores de la GRELL presentan un liderazgo promedio del 60% debido a que los colaboradores están de acuerdo que en la GRELL hay toma de decisiones y una buena orientación en el trabajo. Por otro lado, los colaboradores presentan un aspecto individual del 5% muy insatisfecho debido a que este pequeño grupo creen que no hay mucho compromiso ni trabajo en equipo por partes de ellos mismos.

### 2.1.1. Descripción de los resultados de la variable: Desempeño Laboral

**Figura 2**

*Análisis descriptivo de la Variable Desempeño Laboral con cada una de sus dimensiones.*



*Nota.* En la figura 2 se observa que, en los colaboradores de la GRELL, un 50% presentan una evaluación de desempeño promedio indicando que parte de los colaboradores están de acuerdo a que en la GRELL si proponen medir el desempeño y poder valorizarlo teniendo en cuenta el rendimiento del colaborador. Por otro lado, existe un pequeño grupo que presenta un 2.5% de retroalimentación muy satisfecho, lo cual indica que los colaboradores están muy de acuerdo que en la entidad hay un feedback y propuestas de valor a sus desempeños.

### 2.1.2. Análisis de Normalidad

Se procede a analizar la normalidad por dimensiones de cada variable y en general con el objetivo de probar si los datos se distribuyen de manera normal y es viable realizar las encuestas con resultados verídicos para el presente estudio.

#### 2.1.2.1. Análisis de Normalidad de la variable Comportamiento Organizacional

**Tabla 4**

*Prueba de Normalidad de la variable Comportamiento Organizacional.*

DIM_1		Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sum_D1	Motivación	,105	40	.200*	,962	40	,189
	Liderazgo	,138	40	,055	,968	40	,319
	Aspecto Social	,117	40	,183	,957	40	,133
	Satisfacción Laboral	,138	40	,054	,962	40	,198

Fuente SPSS

*Nota.* En la Tabla N°4 al analizar la normalidad de la variable Comportamiento Organizacional, se puede observar al tener una muestra mayor de 30 que la significancia por la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, las dimensiones Motivación, Liderazgo, Aspecto Social y Satisfacción Laboral son significativas, es decir se acepta la Hipótesis Nula (Ho) al ser mayor de 0.05, se puede concluir que las dimensiones de la Variable Comportamiento Organizacional tienen una distribución normal, es decir, es viable realizar el estudio según los resultados de la encuesta aplicada para dicha variable.

### 2.1.2.2. Análisis de Normalidad de la variable Desempeño Laboral

**Tabla 5**

*Prueba de Normalidad de la variable Desempeño Laboral.*

DIM_2		Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sum_D2	Definición de Puesto	,100	40	.200*	,951	40	,083
	Evaluación de Desempeño	,160	40	,011	,967	40	,284
	Retroalimentación	,133	40	,073	,971	40	,382

Fuente SPSS

*Nota.* Al analizar la normalidad de la variable Desempeño Laboral, se puede observar al tener una muestra mayor de 30 que la significancia por la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, las dimensiones Definición de Puesto, Evaluación de Desempeño y Retroalimentación

son significativas, es decir se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) al ser mayor de 0.05, podemos concluir que las dimensiones de la Variable Desempeño Laboral tienen una distribución normal, es decir, es viable realizar el estudio según los resultados de la encuesta aplicada para dicha variable.

### 2.1.3. Análisis Correlacional

**Tabla 6**

*Escala de Medición de Pearson.*

<b>Coefficiente</b>	<b>Interpretación</b>
<b><math>r = 1</math></b>	Correlación Perfecta
<b><math>0.80 &lt; r &lt; 1</math></b>	Muy Alta
<b><math>0.60 &lt; r &lt; 0.80</math></b>	Alta
<b><math>0.40 &lt; r &lt; 0.60</math></b>	Moderada
<b><math>0.20 &lt; r &lt; 0.40</math></b>	Baja
<b><math>0 &lt; r &lt; 0.20</math></b>	Muy Baja
<b><math>R=0</math></b>	Nula

Fuente Elaboración Propia

*Nota.* Al concluir que las dimensiones tienen una distribución normal en el análisis de normalidad presentado anteriormente del comportamiento organizacional y el desempeño laboral, la prueba estadística a utilizarse debe ser paramétrica, se aplicó la prueba R de Pearson y se halló las asociaciones por dimensión, según la Escala de medición presentada en la Tabla N° 6.

### 2.1.4. Prueba de Asociación de las variables Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral del personal de la gerencia regional de educación La Libertad - 2022

$H_0$ : ( $r = 0$ ) No existe correlación entre la variable Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral.

$H_1$ : ( $r \neq 0$ ) Existe correlación entre la variable Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral.

**Tabla 7**

*Prueba de Asociación de las variables Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral.*

		<b>Comportamiento Organizacional</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Comportamiento Organizacional</b>	Correlación de Pearson	1	.926**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	.926**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente SPSS

*Nota.* Se observa con la prueba estadística R de Pearson, que existe una relación positiva y muy alta de (0.926) entre las variables Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral y son significativas ( $p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$ ), es decir se rechaza la  $H_0$  dado que existe correlación entre la variable Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral.

### **2.1.5. Prueba de Asociación de la dimensión Motivación con la variable Desempeño Laboral del personal de la gerencia regional de educación La Libertad - 2022**

$H_0$ : ( $r = 0$ ) No existe correlación entre la dimensión Motivación con la variable Desempeño Laboral.

$H_1$ : ( $r \neq 0$ ) Existe correlación entre la dimensión Motivación con la variable Desempeño Laboral.

**Tabla 8**

*Prueba de Asociación de la dimensión Motivación con la variable Desempeño Laboral.*

		<b>Motivación</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Motivación</b>	Correlación de Pearson	1	.730**

	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	.730**	1
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40

Fuente SPSS

*Nota.* Se observa con la prueba estadística R de Pearson, que existe una relación positiva y alta de (0.730) entre la dimensión Motivación con la variable Desempeño Laboral y son significativas ( $p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$ ), es decir se rechaza la  $H_0$  dado que existe correlación entre la dimensión Motivación con la variable Desempeño Laboral.

### 2.1.6. Prueba de Asociación de la dimensión Liderazgo con la variable Desempeño Laboral del personal de la gerencia regional de educación La Libertad - 2022

$H_0$ : ( $r = 0$ ) No existe correlación entre la dimensión Liderazgo con la variable Desempeño Laboral.

$H_1$ : ( $r \neq 0$ ) Existe correlación entre la dimensión Liderazgo Motivación con la variable Desempeño Laboral.

#### Tabla 9

*Prueba de Asociación de la dimensión Liderazgo con la variable Desempeño Laboral.*

	Liderazgo	Desempeño Laboral
<b>Liderazgo</b>	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	.657**
	N	,000
	N	40
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	.657**
	Sig. (bilateral)	1
	N	,000
	N	40

Fuente SPSS

*Nota.* Se observa con la prueba estadística R de Pearson, que existe una relación positiva y alta de (0.657) entre la dimensión Liderazgo con la variable Desempeño Laboral y son



significativas ( $p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$ ), es decir se rechaza la  $H_0$  dado que existe correlación entre la dimensión Liderazgo con la variable Desempeño Laboral.

### 2.1.7. Prueba de Asociación de la dimensión Aspecto Social con la variable Desempeño Laboral del personal de la gerencia regional de educación La Libertad - 2022

$H_0$ : ( $r = 0$ ) No existe correlación entre la dimensión Aspecto Social con la variable Desempeño Laboral.

$H_1$ : ( $r \neq 0$ ) Existe correlación entre la dimensión Aspecto Social con la variable Desempeño Laboral.

**Tabla 10**

*Prueba de Asociación de la dimensión Aspecto Social con la variable Desempeño Laboral.*

		Aspecto Social	Desempeño Laboral
<b>Aspecto Social</b>	Correlación de Pearson	1	.643**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	.643**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente SPSS

*Nota.* Se observa con la prueba estadística R de Pearson, que existe una relación positiva y alta de (0.643) entre la dimensión Aspecto Social con la variable Desempeño Laboral y son significativas ( $p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$ ), es decir se rechaza la  $H_0$  dado que existe correlación entre la dimensión Aspecto Social con la variable Desempeño Laboral.

### 2.1.8. Prueba de Asociación de la dimensión Satisfacción Laboral con la variable Desempeño Laboral del personal de la gerencia regional de educación La Libertad - 2022

$H_0$ : ( $r = 0$ ) No existe correlación entre la dimensión Satisfacción Laboral con la variable Desempeño Laboral.

H1: ( $r \neq 0$ ) Existe correlación entre la dimensión Satisfacción Laboral con la variable Desempeño Laboral.

**Tabla 11**

*Prueba de Asociación de la dimensión Satisfacción Laboral con la variable Desempeño Laboral.*

		<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
<b>Satisfacción Laboral</b>	Correlación de Pearson	1	.631**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
<b>Desempeño Laboral</b>	Correlación de Pearson	.631**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Fuente SPSS

*Nota.* Se observa con la prueba estadística R de Pearson, que existe una relación positiva y alta de (0.631) entre la dimensión Satisfacción Laboral con la variable Desempeño Laboral y son significativas ( $p\text{-valor} = 0.00 < 0.05$ ), es decir se rechaza la  $H_0$  dado que existe correlación entre la dimensión Satisfacción Laboral con la variable Desempeño Laboral.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 DISCUSIÓN

En el presente estudio se busca determinar la relación entre el comportamiento organizacional y desempeño laboral que existe en los trabajadores de la GRELL – La Libertad, se pudo obtener mediante un análisis estadístico correlacional el cual permitió discutir los antecedentes citados en la presente investigación.

Dado que este estudio es a base de la comprensión detallada de la información recolectada a través de la encuesta y el contraste de sus resultados con el análisis documental encontrado se limita a hacer inferencias directamente a partir de los datos y parámetros obtenidos.

Existe una relación positiva y alta de la variable Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad - 2022 ( $r = 0.926$ ), teniendo una correlación significativa al igual que la investigación realizada por Sánchez, R. (2018) con una relación positiva entre Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral del área de producción de la empresa Serprovisa SAC. En Ate 2018 ( $r = 0.772$ ). Así como también en la investigación realizada por Ormachea, D. (2018) con una relación directa positiva entre el Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral del personal de Radio Salkantay Cusco – 2018 ( $r = 0.531$ ), el estudio planteado por Tongo, J. (2018) con una relación positiva alta entre las variables Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja – San Martín ( $r = 0.826$ ). También se puede acertar que existe una relación positiva y alta de la dimensión Motivación con la variable Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad - 2022 ( $r=0.730$ ), teniendo una correlación significativa al igual que el informe planteado por Sánchez, R.

(2018) con una relación positiva entre Motivación y el Desempeño Laboral del área de producción de la empresa Serprovisa SAC. En Ate 2018 ( $r = 0.743$ ). Así como también en la investigación realizada por Tongo, J. (2018) con una relación positiva alta entre las variables Motivación y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la gerencia de administración y finanzas de la municipalidad provincial de Rioja – San Martín ( $r = 0.642$ ). Por otro lado, se asocia que existe una relación positiva y alta de la dimensión Liderazgo con la variable Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad - 2022 ( $r=0.657$ ), teniendo una correlación significativa al igual que el informe planteado por Sánchez, R. (2018) con una relación positiva entre Liderazgo y el desempeño laboral del área de producción de la empresa Serprovisa SAC. En Ate 2018 ( $r = 0.763$ ). Por verificación de los resultados hallados se comprueba que existe una relación positiva y alta de la dimensión Aspecto Social con la variable Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad - 2022 ( $r=0.643$ ), teniendo una correlación significativa al igual que el informe planteado por Sánchez, R. (2018) con una relación positiva entre Aspecto Individual y el desempeño laboral del área de producción de la empresa Serprovisa SAC. En Ate 2018 ( $r = 0.776$ ). Para culminar de cerciorarse en la obtención de los resultados se sostiene que existe una relación positiva y alta de la dimensión Satisfacción Laboral con la variable Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad - 2022 ( $r=0.631$ ), teniendo una correlación significativa al igual que el informe planteado por Sánchez, R. (2018) con una relación positiva entre Satisfacción Laboral y el desempeño laboral del área de producción de la empresa Serprovisa SAC. En Ate 2018 ( $r = 0.744$ ).

## 4.2 CONCLUSIÓN

Mediante los resultados obtenidos se concluye de acuerdo con los objetivos propuestos de la presente investigación:

- Existe una relación positiva y alta de la variable Comportamiento Organizacional y Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad - 2022 ( $r=0.926$ ) y es significativa con un  $p$  – valor = 0.000.
- Existe una relación positiva y alta de la dimensión Motivación con la variable Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad - 2022 ( $r = 0.730$ ) y es significativa con un  $p$  – valor = 0.000.
- Existe una relación positiva y alta de la dimensión Liderazgo con la variable Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad - 2022 ( $r = 0.657$ ) y es significativa con un  $p$  – valor = 0.000.
- Existe una relación positiva y alta de la dimensión Aspecto Social con la variable Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad - 2022 ( $r = 0.643$ ) y es significativa con un  $p$  – valor = 0.000.
- Existe una relación positiva y alta de la dimensión Satisfacción laboral con la variable Desempeño Laboral del personal de la Gerencia Regional de Educación La Libertad - 2022 ( $r = 0.631$ ) y es significativa con un  $p$  – valor = 0.000.

Concluyendo que para todos los casos existe una relación directa y positiva, es decir hay relación entre todas, están correlacionadas y son significativas.

Como implicancias la entidad podrá en base a los resultados anteriormente expuestos tomar acciones que permitan mejorar los procesos que tengan relación con el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, se recomienda tomar mayor importancia a los índices más bajos como el de la satisfacción laboral pudiendo potenciarlo a través de mejores condiciones laborales, remuneraciones y seguridad laboral.

## REFERENCIAS

- Cabrera, D. D., Fernaud, E. H., Díaz, R. I., Rodríguez, N. D., Vilela, L. D., & Sánchez, C. R. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. *Papeles del psicólogo*, 35(2), 115-121.
- Dailey, R. (2012). Comportamiento Organizacional. EDINBURGH BUSINESS SCHOOL. HERIOT – WATT UNIVERSITY. <chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://ebs.online.hw.ac.uk/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- Delgado & Venegas (2013). Psicología organizacional: perspectivas y avances. Biblioteca Nacional de Colombia. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63751844/LIBRO\\_Psicologia\\_organizaciona\\_l\\_perspectivas\\_y\\_avances20200626-28162-sp6s6u.pdf?1593215313=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLIBRO\\_Psicologia\\_organizacional\\_perspect.pdf&Expires=1605730809&Signature=aprwox-wCk5Zx0ExYk~4~C2AeUWOKS45-7e3TxjreNCPJIYyuJDbYhvq8o696VfXxw9vwfNtlDp7TM73e3dUeGHkPv8vjBeVcB1Uj9~N5nRf5blt550csAthvFxxhh4g1TM~DRrALaHHf20eDupr8fvzob5dPxnoceSkp843M-jNXTGs3UzcV6BPs7GEIexmY1Wmdy8G5GHnpCW6o3npb6Vz7fJn-93J1eJA-n23j8s5HITSwcihykHIJEHux-IRiUahKb7hMvzO3FdbxxYNyGNVaa5m4Kh6eKuL1j-oRz0X0IIMtL~6UcGdUUU~jg0ZktgtOJCRFZdOE4F4-jn81Uw\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=161](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63751844/LIBRO_Psicologia_organizaciona_l_perspectivas_y_avances20200626-28162-sp6s6u.pdf?1593215313=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLIBRO_Psicologia_organizacional_perspect.pdf&Expires=1605730809&Signature=aprwox-wCk5Zx0ExYk~4~C2AeUWOKS45-7e3TxjreNCPJIYyuJDbYhvq8o696VfXxw9vwfNtlDp7TM73e3dUeGHkPv8vjBeVcB1Uj9~N5nRf5blt550csAthvFxxhh4g1TM~DRrALaHHf20eDupr8fvzob5dPxnoceSkp843M-jNXTGs3UzcV6BPs7GEIexmY1Wmdy8G5GHnpCW6o3npb6Vz7fJn-93J1eJA-n23j8s5HITSwcihykHIJEHux-IRiUahKb7hMvzO3FdbxxYNyGNVaa5m4Kh6eKuL1j-oRz0X0IIMtL~6UcGdUUU~jg0ZktgtOJCRFZdOE4F4-jn81Uw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=161)
- Diaz, J. (2013). ¿Qué es la cultura organizacional de una empresa? *Emprendices*. <https://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/>
- Franklin & Krieger (2011). *Comporte Organizacional Enfoque para América Latina*. Pearson Educación. <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1591/Comportamiento%20o rganizacional-Franklin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Frassa, J. (2010). Cultura organizacional: conceptualizaciones y metodologías detrás de un concepto complejo. <https://revistadyo.es/DyO/index.php/dyo/article/view/371/393>

- Granados Miguel (2018). IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LA CONDUCTA INDIVIDUAL DEL PERSONAL, ASÍ COMO DE LAS POLÍTICAS, NORMAS Y ESTRATEGIAS VINCULADAS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL. Latinoamerica University. <https://www.coursehero.com/file/31857100/PP-A2pdf/>
- Marín & Plascencia (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Marín, D. (2012). Estructura organizacional y sus parámetros de diseño: Análisis descriptivo en pymes industriales de Bogotá. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/9646/326.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Meneses, J (2016). El Cuestionario. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. <file:///D:/Articulos%20seleccionados/Comportamiento%20organizacional%20An%C3%A1lisis%20a%20partir%20de%20su%20aplicaci%C3%B3n%20en%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%BAblica.pdf>
- Ormachea, D. (2018). Comportamiento organizacional y desempeño laboral del personal de Radio Salkantay Cusco-2018. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34046>
- Robbins, S., & Judge, P. (2014). Comportamiento Organizacional. (15va Edición). Edit. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\_nodrm.pdf
- Sánchez, R. (2018). El comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción de la empresa Serprovisa SAC Ate 2018. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34990>
- Santana, B. (2010). El Comportamiento Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de Cutiduría Aldás de la Ciudad de Ambato". <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1552/1/147%20Ing.pdf?fbclid=IwAR2iX5ADG2iA7qzYrkUP6MIHBpnvVSu2dbbOuNNV9kRAYp8IgAyss7gpCFU>
- Sarduy, Y (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v33n3/spu20307.pdf>

- Soto, N. (2019). Comportamiento Organizacional Y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Unidad De Postgrado De Educación - UNHEVAL 2019.: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2388/SOTO%20GARRON%2c%20NARASHINA%20GINAT.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tongo, J. (2018). “Comportamiento Organizacional Y El Desempeño Laboral En La Gerencia De Administración Y Finanzas De La Municipalidad Provincial De Rioja - Región San Martín”. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/721/1/Tongo%20Vasquez%2c%20Max%20Jackson.pdf>



## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ESTUDIANTE(S): HEIDY DIANA AGUILAR CASEUX Y JUAN GUSTAVO ANDRÉ POLO CABRERA

TÍTULO: “COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD - 2022”					
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 1:</b>  <b>Comportamiento Organizacional</b>	“El comportamiento organizacional es un análisis donde predomina la cultura inculcada en los trabajadores de esa manera tener la satisfacción de los gerentes de la empresa de cada uno de los colaboradores”. (Robbins, 2014)	Para la investigación será fundamental contar con datos verídicos recolectados por el cuestionario, realizada a través de juicio de expertos de tipo escala Likert, que se realizara a los trabajadores que conforman la Gerencia Regional de Educación La Libertad	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reconocimiento</li> <li>➤ Incentivos</li> <li>➤ Ambiente Laboral</li> </ul>	Ordinal (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni acuerdo ni desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Orientación de trabajo</li> <li>➤ Toma de Decisiones</li> <li>➤ Metas compartidas</li> </ul>	Ordinal (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni acuerdo ni desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

			Aspecto Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Compromiso de los colaboradores</li> <li>➤ Capacidad</li> <li>➤ Trabajo en equipo</li> </ul>	Ordinal (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni acuerdo ni desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
			Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Condiciones laborales</li> <li>➤ Remuneración laboral</li> <li>➤ Seguridad Laboral</li> </ul>	Ordinal (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni acuerdo ni desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
<b>VARIABLE 2:</b> <b>Desempeño Laboral</b>	“El desempeño laboral es la voluntad del personal cuando realiza su trabajo para que de esta manera obtenga un mejor rendimiento en su centro laboral, sobre todo la responsabilidad que deben tener los trabajadores”. (Rodríguez, 2014)	Para la evaluación del desempeño laboral será necesario desarrollarlo a través de una encuesta y se recopilará los datos a través del instrumento del cuestionario, realizada a través de juicio de expertos, de tipo de escala Likert, que se aplicará a los trabajadores de la Gerencia Regional de	Definir Puesto	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Habilidad y competencia de las actividades desarrolladas e instrumentos del puesto</li> <li>➤ Análisis de las actividades</li> <li>➤ Desarrolla estrategias e instrumentos del puesto</li> </ul>	Ordinal (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni acuerdo ni desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo
			Evaluar el Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificación del rendimiento</li> <li>➤ Propuesta para medir el desempeño</li> </ul>	Ordinal (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo

		Educación – La Libertad.		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Valorización de desempeño</li> </ul>	<p>(3) Ni acuerdo ni desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo</p>
			Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Propuesta de Valor</li> <li>➤ Feedback</li> </ul>	<p>Ordinal (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni acuerdo ni desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo</p>

## ANEXO 2: CUESTIONARIO – COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con un x en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

DATOS DEMOGRAFICOS: Edad: ( ) Sexo: (F) (M)

Ocupación: 1. Profesional ( ) 2. Técnico ( ) 3. Auxiliar ( )

Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

ESCALA	EQUIVALENCIA
1	Totalmente en desacuerdo
2	En Desacuerdo
3	Ni acuerdo ni desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	La institución brinda reconocimientos al mejor trabajador del área.					
2	Está de acuerdo que la institución otorgue incentivos monetarios a los colaboradores.					
3	Considera que el ambiente donde usted labora es agradable.					
4	El área donde ejerce su labor mantiene un buen ambiente físico.					
5	Los colaboradores le plantean metas del día antes de comenzar tu labor.					
6	Las responsabilidades que se realizan están de acuerdo a su puesto de trabajo.					
7	Las decisiones que los colaboradores toman para poder mejorar son aceptadas.					
8	Percibe que su cargo como jefe lo convierte en una persona idónea para tomar una decisión.					
9	Percibe que los colaboradores del área trabajan equitativamente.					
10	Los compañeros de trabajo son competentes al realizar su labor.					
11	El trabajo que ejercen sus colaboradores es significativo para el objetivo de la institución.					
12	Está satisfecho con la labor que realizan los colaboradores de área.					
13	Está satisfecho con la capacidad que ejercen los colaborades de área en su labor.					

14	Existe trabajo en equipo en su área.						
15	Sus compañeros de trabajo mantienen una buena comunicación.						
16	En la institución el ascenso de puesto es consecuencia de los conocimientos adquiridos.						
17	Usted considera que el ambiente de trabajo es bueno para realizar su labor.						
18	Usted está de acuerdo con su salario que percibe por su trabajo.						
19	La institución proporciona los EPPS de seguridad a sus colaboradores.						
20	La institución brinda capacitaciones constantes de seguridad e higiene.						

### ANEXO 3: CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

**Instrucciones:** Lea atentamente y marque con un x en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

DATOS DEMOGRAFICOS: Edad: ( ) Sexo: (F) (M)

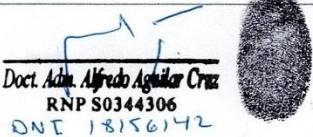
Ocupación: 1. Profesional ( ) 2. Técnico ( ) 3. Auxiliar ( )

Para evaluar las variables, marcar con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala:

ESCALA	EQUIVALENCIA
1	Totalmente en desacuerdo
2	En Desacuerdo
3	Ni acuerdo ni desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	El colaborador se identifica con la habilidad de gestión de los materiales para realizar su trabajo.					
2	El colaborador del área responde a las expectativas de la institución.					
3	Considera que el personal trabaja de forma eficiente.					
4	Usted percibe que su colaborador asume sus responsabilidades en su puesto de trabajo.					
5	Su colaborador de área debe aplicar técnicas de forma permanente en sus labores diarias.					
6	Su colaborador de área aplica estrategias al relacionarse con colaboradores de las diferentes áreas.					
7	Su colaborador de área es seleccionado de acuerdo al perfil de su puesto de trabajo.					
8	Su colaborador de área tiene un óptimo rendimiento de personal.					
9	El colaborador recibe reconocimiento en caso de buen desempeño.					
10	El colaborador con buen desempeño se mantiene dentro de la empresa.					
11	El colaborador recibe capacitaciones para mejorar su desempeño laboral.					
12	El colaborador puede acceder a los incentivos de la institución.					

13	El colaborador comprende lo valioso que es su trabajo en la institución.					
14	El colaborador de área utiliza estrategias para mejorar el desempeño del equipo de trabajo.					
15	El rol que mantiene cada colaborador produjo la productividad deseada.					
16	Percibe que la institución realiza los feedback de cada colaborador.					
17	El feedback permite mejorar el desarrollo de sus tareas del colaborador.					
18	El colaborador recibe la información adecuada que le permita mejorar su desempeño.					
19	El colaborador de área realiza la retroalimentación correctiva sobre su desempeño para mejorarlo.					

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD - 2021”			
Línea de investigación:	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial			
Apellidos y nombres del experto:	Aguilar Cruz Genaro Alfredo			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Comportamiento Organizacional			
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		
Sugerencias:				
Firma del experto:				
 <p>Doct. <u>Genaro Alfredo Aguilar Cruz</u> RNP 50344306 DNE 18156142</p>				



**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>	“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD - 2021”
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Aguilar Cruz Genaro Alfredo
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Desempeño Laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Firma del experto:

*Doct. Adm. Alfredo Aguilar Cruz*  
RNP S0344306  
DNI 18156142



**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>	“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD – 2021”
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	Maria Elena Chirinos Garcia
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Comportamiento Organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Firma del experto:

*Maria Elena Chirinos Garcia*



DNI: 40564315

Mg. Maria Elena de los Milagros

Chirinos Garcia

DNI 40564315

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD - 2021"	
Línea de investigación:	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial	
Apellidos y nombres del experto:	María Elena Chirinos García	
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Desempeño Laboral	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Firma del experto:




DNI : 40564315

Mg. María Elena de los Milagros Chirinos García

DNI 40564315

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>	“COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD – 2021”
<b>Línea de investigación:</b>	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	GUSTAVO ADOLFO CARRANZA CORONADO
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	Comportamiento Organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Firma del experto:

  
Mg. Gustavo Adolfo Carranza Coronado  
DNI 42707773



DNI: 42707773

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	"COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA GERENCIA DE EDUCACIÓN LA LIBERTAD - 2021"	
Línea de investigación:	Desarrollo Sostenible y Gestión Empresarial	
Apellidos y nombres del experto:	GUSTAVO ADOLFO CARRANZA CORONADO	
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Desempeño Laboral	

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Firma del experto:



Ing. Gustavo Adolfo Carranza Coronado  
DNI 42707773



DNI: 42707773

## ANEXO 4: PERFIL DE LA EMPRESA

### 1. Identificación de la empresa

<b>Denominación y referencia de la empresa</b>	
Nombre:	Gerencia Regional de Educación La Libertad
RUC:	20222053154
Número de trabajadores:	80
Creación:	28/ 04/1964
CIUU:	75113
Sector:	Instituciones Públicas
Dirección:	Av. América Sur Nro. 2870
Teléfono:	044 - 232222
Web:	<a href="https://www.gob.pe/grell">https://www.gob.pe/grell</a>
<b>Ubicación Geográfica</b>	
Región:	La Libertad
Provincia:	Trujillo
Distrito:	Trujillo

### 1.2. Equipo Directivo y/ Gerencia.

<b>Equipo de Gestión</b>
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>

Dr. OSTER WALDIMER PAREDES FERNÁNDEZ	Gerente Regional de Educación	221789
<b>SUB GERENTES</b>		
Prof. Vicente Alipio Moya Salinas	Sub Gerente de Gestión Pedagógica	<a href="mailto:vmoya@grell.gob.pe">vmoya@grell.gob.pe</a>
Lorena Beatriz Velásquez Leiva	Sub Gerente de Promoción Escolar Cultura y Deporte	<a href="mailto:lvelasquez@grell.gob.pe">lvelasquez@grell.gob.pe</a>
Luis Javier Collantes Silva	Sub Gerente de Gestión Institucional	<a href="mailto:lcollantes@grell.gob.pe">lcollantes@grell.gob.pe</a>
<b>DIRECTORES</b>		
Julio Elmer Sifuentes Nicacio	Administración	<a href="mailto:jsifuentes@grell.gob.pe">jsifuentes@grell.gob.pe</a>
Jorge Efigenio Sánchez Acosta	Asesoría Jurídica	<a href="mailto:jsanchez@grell.gob.pe">jsanchez@grell.gob.pe</a>
<b>ADMINISTRATIVOS</b>		
Bach. Mayra Lizbet Gamarra Canchachi	Abastecimiento	<a href="mailto:abastecimiento@grell.gob.pe">abastecimiento@grell.gob.pe</a>
Ing. Jhordy Alexander Huanca Sánchez	Computo	<a href="mailto:informatica@grell.gob.pe">informatica@grell.gob.pe</a>

C.P.C. Angela Natividad Geldres Paredes	Contabilidad	221789
Sra. Juana Valles Riva	Tesorería	221789
Bach. Raimundo Josue Mendoza Valderrama	Patrimonio	<a href="mailto:rmendozaval@grell.gob.pe">rmendozaval@grell.gob.pe</a>
Luisa Bacilio	Escalafón	221789
Bach. Raimundo Josue Mendoza Valderrama	Trámite Documentario	202038
C.P.C. George Adolph Flores Cruz	Almacén	221789
Sra. María Eutelia Rodríguez García	Secretaría	221789
Lic. Miguel Angel Arana Plasencia	Imagen institucional	<a href="mailto:comunicaciones@grell.gob.pe">comunicaciones@grell.gob.pe</a>

### 1.3. Logo





#### 1.4. Visión

Debemos ser un órgano eficiente y eficaz, que direcciona y supervisa procesos de gestión pedagógica, Institucional, administrativa, comunitaria e investigación, en el ámbito regional, que permiten elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, a través de acciones educativas pertinentes y relevantes, instituciones educativas fortalecidas y plenamente implementadas, docentes capacitados y actualizados en el manejo de procesos administrativos y pedagógicos que responden a enfoques modernos, que promueven el apoyo comprometido de la comunidad para su participación, concertación y vigilancia en coordinación con otros sectores; para lograr el desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos para ser ciudadanas y ciudadanos comprometidos con el desarrollo sostenible y sustentable de la Región La Libertad, el Perú y el Mundo.

#### 1.5. Misión

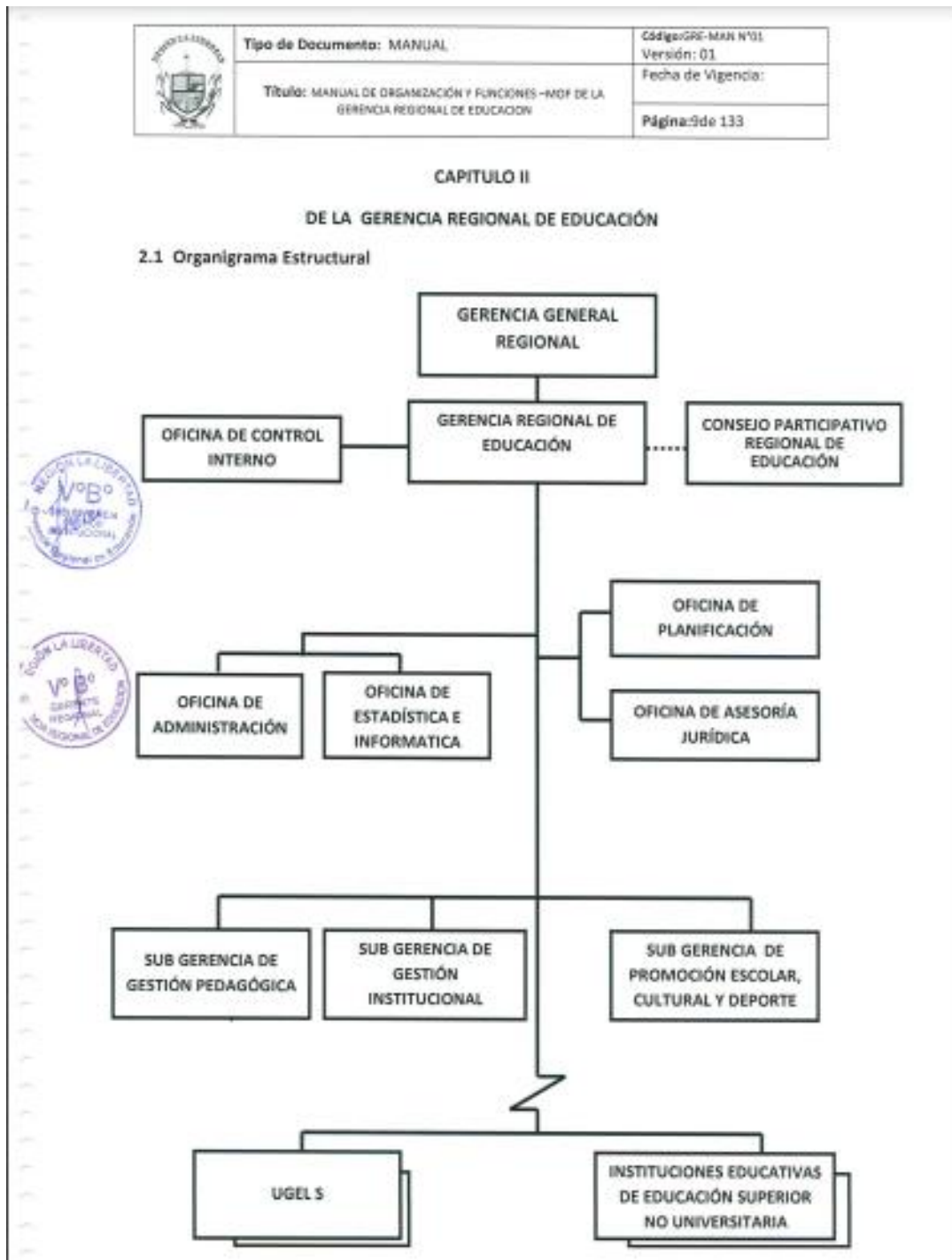
La Gerencia Regional de Educación, es el órgano de línea del Gobierno Regional La Libertad, encargado de asegurar la adecuación y aplicación de las políticas nacionales y regionales de educación, cultura, deporte, recreación, ciencia y tecnología, basado en valores con inclusión y equidad social, que aporta iniciativas para mejorar los niveles de aprendizaje de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, para elevar la calidad educativa; contribuyendo al desarrollo integral de los Ciudadanos de la Región La Libertad.

### 1.6. Valores

- Conciencia De Derechos
- Libertad
- Responsabilidad
- Dialogo
- Concertación
- Respeto por las Diferencias
- Equidad en la Enseñanza
- Confianza en la Persona.

## 2.Organigrama

Figura No. 1: Organigrama de la Gerencia Regional de Educación La Libertad



**Elaboración:** Gerencia Regional de Educación La Libertad

### ANEXO 5: PROCESAMIENTO DE INSTRUMENTOS

Muestra	Indicadores																				Dimensiones								VARIABLE 1		
	Items / Reactivos / Preguntas																				D1		D2		D3		D4				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	P D1	CAT D1	P D2	CAT D2	P D3	CAT D3	P D4	CAT D4	P VI	CAT VI	
1	2	2	5	4	3	4	2	2	4	3	5	1	2	2	5	2	2	4	1	4	13	Media	15	Media	18	Media	13	Media	59	Media	
2	4	3	4	4	3	2	4	2	4	3	4	2	4	2	2	4	2	5	2	2	15	Alta	15	Media	17	Alta	15	Media	62	Media	
3	3	3	3	4	5	1	1	3	2	3	2	1	3	1	4	3	4	2	3	4	13	Media	12	Media	14	Media	16	Media	55	Media	
4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	1	2	2	5	4	4	2	5	1	1	14	Media	13	Media	17	Alta	13	Media	57	Media	
5	4	2	2	1	1	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	1	1	1	3	1	9	Baja	7	Baja	14	Media	7	Baja	37	Baja	
6	3	4	3	4	5	3	1	1	3	1	2	3	3	1	3	5	2	2	5	5	14	Media	13	Media	13	Media	19	Alta	59	Media	
7	3	3	3	4	1	4	5	1	1	1	3	1	1	1	1	2	5	1	2	4	13	Media	12	Media	8	Baja	14	Media	47	Media	
8	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	8	Baja	8	Baja	13	Media	12	Media	41	Baja	
9	3	4	2	4	1	1	2	5	4	5	2	5	2	2	5	2	2	3	1	2	13	Media	13	Media	21	Alta	10	Baja	57	Media	
10	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	10	Media	14	Media	18	Alta	16	Media	58	Media	
11	4	3	2	5	5	3	1	1	5	1	2	2	1	4	5	1	4	2	5	4	14	Media	15	Alta	15	Alta	16	Media	60	Media	
12	2	2	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	10	Media	9	Baja	10	Media	11	Baja	40	Baja	
13	4	5	4	1	4	1	5	2	2	2	2	2	4	2	5	3	2	5	3	1	14	Media	14	Media	17	Alta	14	Media	59	Media	
14	2	3	5	5	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	1	4	5	1	4	5	3	15	Alta	15	Alta	16	Alta	18	Media	64	Media
15	3	3	5	2	5	2	1	5	3	4	1	2	5	1	3	2	5	3	5	3	13	Media	16	Alta	16	Alta	18	Media	63	Media	
16	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3	2	3	1	2	1	2	3	8	Baja	11	Media	13	Media	9	Baja	41	Baja	
17	2	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	4	5	2	5	11	Media	10	Media	11	Media	18	Media	50	Media	
18	5	1	2	2	3	5	1	5	2	3	4	4	1	5	5	2	3	2	4	3	10	Media	16	Alta	22	Alta	14	Media	62	Media	
19	1	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	7	Baja	11	Media	11	Media	11	Baja	40	Baja	
20	4	3	4	5	4	2	3	2	4	4	4	1	3	2	1	3	4	2	3	2	16	Alta	15	Alta	15	Alta	14	Media	60	Media	
21	2	2	5	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	4	5	4	4	2	4	10	Media	14	Media	17	Alta	19	Alta	60	Media	
22	5	4	3	5	5	1	4	5	1	4	5	1	3	5	4	2	1	4	5	3	17	Alta	16	Alta	19	Alta	16	Media	68	Media	
23	4	5	4	2	2	1	4	3	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	15	Alta	14	Media	23	Alta	23	Alta	75	Alta	
24	3	3	3	2	5	2	3	1	5	2	4	1	4	1	1	1	1	2	2	1	11	Media	16	Alta	13	Media	7	Baja	47	Media	
25	2	2	3	3	3	4	2	2	1	4	5	5	5	4	4	3	4	2	4	5	10	Media	12	Media	27	Alta	18	Media	67	Media	
26	4	4	5	3	4	3	3	2	5	2	2	1	3	5	4	2	2	4	1	4	16	Alta	17	Alta	17	Alta	13	Media	63	Media	
27	4	3	5	5	4	4	4	1	3	5	5	3	2	3	3	2	4	2	1	2	17	Alta	16	Alta	21	Alta	11	Baja	65	Media	
28	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	2	1	2	3	8	Baja	9	Baja	13	Media	10	Baja	40	Baja	
29	4	4	3	4	2	2	5	4	5	2	4	2	1	5	1	2	2	5	3	3	15	Alta	18	Alta	15	Alta	15	Media	63	Media	
30	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	1	1	5	4	3	2	3	2	4	19	Alta	17	Alta	17	Alta	14	Media	67	Media	
31	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	1	10	Media	12	Media	12	Media	9	Baja	43	Baja	
32	4	3	4	4	3	2	2	1	5	4	1	2	1	2	1	4	5	5	4	5	15	Alta	13	Media	11	Media	23	Alta	62	Media	
33	5	5	5	5	5	1	3	1	2	5	5	3	4	3	3	5	3	4	3	3	20	Alta	12	Media	23	Alta	18	Media	73	Media	
34	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	9	Baja	14	Media	15	Alta	9	Baja	47	Media	
35	3	2	1	2	3	1	2	1	4	3	1	3	2	2	3	3	3	1	5	2	8	Baja	11	Media	14	Media	14	Media	47	Media	
36	4	4	3	4	1	5	2	3	4	5	4	4	4	5	5	4	1	4	4	1	15	Alta	15	Alta	27	Alta	14	Media	71	Media	
37	4	3	3	4	1	1	3	5	2	1	3	4	2	4	5	2	1	3	4	2	14	Media	12	Media	19	Alta	12	Media	57	Media	
38	3	4	3	5	2	3	5	4	4	2	5	3	3	2	5	1	4	3	4	2	15	Alta	18	Alta	20	Alta	14	Media	67	Media	
39	3	5	5	3	3	1	2	5	4	5	3	3	4	1	2	2	1	5	5	2	16	Alta	15	Alta	18	Alta	15	Media	64	Media	
40	3	4	4	1	1	3	2	4	3	5	5	4	5	4	4	3	1	4	2	2	12	Media	13	Media	27	Alta	12	Media	64	Media	

Muestra	Indicadores																			Dimensiones						VARIABLE 2	
	Items / Reactivos / Preguntas																			D1		D2		D3			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	P D1	CAT D1	P D2	CAT D2	P D3	CAT D3	P V2	CAT V2
1	3	1	2	4	2	3	2	2	3	3	4	4	4	1	5	4	5	4	2	17	Medio	20	Medio	21	Medio	58	Medio
2	4	1	5	4	2	4	4	3	4	1	4	2	4	2	3	1	3	1	4	24	Medio	18	Medio	14	Medio	56	Medio
3	3	3	4	2	1	5	4	2	2	3	2	3	2	3	2	2	5	5	2	22	Medio	14	Medio	19	Medio	55	Medio
4	4	5	2	5	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	26	Alto	18	Medio	14	Medio	58	Medio
5	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	10	Bajo	12	Bajo	13	Bajo	35	Bajo
6	3	2	4	3	3	5	3	2	2	2	2	3	2	2	5	3	5	5	2	23	Medio	13	Bajo	22	Medio	58	Medio
7	1	1	2	1	2	1	1	1	3	4	3	2	1	2	3	2	3	2	2	9	Bajo	14	Medio	14	Medio	37	Bajo
8	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	4	1	2	4	1	2	2	1	2	16	Bajo	11	Bajo	12	Bajo	39	Bajo
9	2	1	4	1	3	1	5	3	4	3	2	2	4	2	4	2	1	4	1	17	Medio	18	Medio	14	Medio	49	Medio
10	5	2	3	3	2	1	2	5	3	4	1	3	2	5	3	1	3	1	1	18	Medio	18	Medio	14	Medio	50	Medio
11	5	5	2	3	1	1	1	4	1	4	1	1	3	5	2	5	3	4	2	18	Medio	14	Medio	21	Medio	53	Medio
12	1	1	2	1	2	2	1	1	4	1	3	4	4	4	3	1	1	3	2	10	Bajo	17	Medio	14	Medio	41	Bajo
13	2	4	2	2	4	4	1	4	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	19	Medio	14	Medio	17	Medio	50	Medio
14	4	4	4	5	4	5	4	2	5	3	1	3	5	5	3	4	3	3	1	30	Alto	19	Medio	19	Medio	68	Medio
15	3	3	2	5	2	4	3	4	4	3	1	1	5	4	3	4	3	2	4	22	Medio	18	Medio	20	Medio	60	Medio
16	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	16	Bajo	15	Medio	10	Bajo	41	Bajo
17	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	3	5	13	Bajo	12	Bajo	16	Medio	41	Bajo
18	4	1	2	1	5	1	2	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	5	3	16	Bajo	20	Medio	18	Medio	54	Medio
19	1	2	4	1	1	2	3	1	1	4	3	1	4	2	1	1	1	2	1	14	Bajo	14	Medio	8	Bajo	36	Bajo
20	2	4	4	2	3	4	5	3	4	2	4	3	3	4	1	4	3	1	4	24	Medio	19	Medio	17	Medio	60	Medio
21	4	3	1	3	5	5	5	3	1	1	3	1	5	5	3	5	2	3	1	26	Alto	14	Medio	19	Medio	59	Medio
22	4	5	5	5	2	1	5	2	1	3	3	3	2	3	1	2	5	3	5	27	Alto	14	Medio	19	Medio	60	Medio
23	5	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	2	4	5	3	2	3	28	Alto	23	Alto	19	Medio	70	Alto
24	1	2	1	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	1	4	1	5	4	2	10	Bajo	16	Medio	17	Medio	43	Bajo
25	4	5	4	5	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	2	5	3	27	Alto	16	Medio	20	Medio	63	Medio
26	4	5	2	4	1	2	5	4	4	3	5	3	3	5	3	3	1	5	4	23	Medio	22	Medio	21	Medio	66	Medio
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	5	2	1	5	1	1	5	2	28	Alto	18	Medio	15	Medio	61	Medio
28	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	13	Bajo	11	Bajo	8	Bajo	32	Bajo
29	3	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4	3	2	5	4	1	5	26	Alto	19	Medio	20	Medio	65	Medio
30	4	5	5	2	2	5	4	3	3	3	1	2	1	2	2	3	2	2	5	27	Alto	13	Bajo	16	Medio	56	Medio
31	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	4	2	3	11	Bajo	8	Bajo	14	Medio	33	Bajo
32	5	5	2	5	2	5	4	3	3	1	1	4	2	5	4	2	5	1	4	28	Alto	14	Medio	21	Medio	63	Medio
33	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	3	5	3	5	23	Medio	22	Medio	22	Medio	67	Medio
34	2	2	1	3	1	3	2	3	1	2	2	3	3	4	1	1	5	1	2	14	Bajo	14	Medio	14	Medio	42	Bajo
35	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	17	Medio	15	Medio	13	Bajo	45	Medio
36	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	2	3	2	5	5	3	2	25	Medio	19	Medio	20	Medio	64	Medio
37	4	1	3	3	2	2	4	4	1	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	19	Medio	16	Medio	24	Alto	59	Medio
38	4	1	4	3	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	3	5	5	2	5	21	Medio	20	Medio	24	Alto	65	Medio
39	2	4	3	4	1	2	5	5	1	2	2	3	1	4	5	2	5	3	1	21	Medio	14	Medio	20	Medio	55	Medio
40	1	1	5	2	2	1	4	4	3	3	2	4	3	5	5	4	4	4	5	16	Bajo	19	Medio	27	Alto	62	Medio