



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS**

**INFLUENCIA DE LOS ESPACIOS FUNCIONALES ACONDICIONADOS  
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE  
EDUCACIÓN - AMAZONAS, 2015**

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO**

**EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR**

**Br. HELIO GERMÁN MUJICA DELGADO**

**ASESOR**

**DR. CARLOS ALBERTO CENTURION CABANILLAS**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

**ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**CHICLAYO - PERÚ**

**2018**

## **JURADO**

.....  
Dr. Carlos Cherre Antón  
Presidente

.....  
Dr. Luis Montenegro Camacho  
Secretario

.....  
Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas  
Vocal

## DECLARACION JURADA

Yo, Helio Germán Mujica Delgado egresado del Programa de Maestría de la Universidad Cesar Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI 08514952

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: **INFLUENCIA DE LOS ESPACIOS FUNCIONALES ACONDICIONADOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - AMAZONAS, 2015.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Maestría en Gestión Pública.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un acuerdo proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados de incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo 10 de Marzo de 2018

Firma

  
Nombres y Apellidos: Helio Germán Mujica Delgado  
DNI: 08514952

## DEDICATORIA

A mis padres: Germán y Doris,  
a mi hijo Sebastián y  
a Jennifer

HELIO

## **AGRADECIMIENTO**

A las autoridades de la Universidad “César Vallejo” por la disposición de descentralizar los Programas de Post Grado, dando oportunidades para continuar estudios y lograr nuestras metas; a los catedráticos que tuvieron la responsabilidad de desarrollar diversas asignaturas, las cuales lo realizaron con responsabilidad y contribuyeron en potencializar las capacidades de los maestrantes; al Dr. Carlos Alberto Centurión Cabanillas por las orientaciones pertinentes y oportunas durante el proceso de los trabajos de Investigación.

Al Director de la Región de Educación de Amazonas por autorizar la ejecución del presente trabajo de investigación y dar las facilidades en todos los aspectos, con lo que se concretizó dicho estudio.

A los colaboradores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas (DREA), por participar activamente y dar el tiempo necesario para desarrollar las encuestas, y por la sinceridad mostrada.

El Autor

## PRESENTACIÓN

“Para obtener un buen rendimiento en el trabajo, se requiere una eficiente organización del mismo. Al mismo tiempo, debe ser tan adecuado y agradable como sea posible. La funcionalidad del mobiliario, pero también la valoración estética y el colorido de la sala, contribuyen al bienestar de los empleados y con ello al incremento de su rendimiento. No se puede mantener, en el propio interés del propietario, como edificio administrativo un insulso bloque de hormigón con un monótono entramado de franjas acristaladas. No se puede tampoco contribuir a la alegría en el trabajo de los empleados, el hecho de tener diariamente que meterse en un anónimo silo de oficinas...” (Krekler, Hentrich – Petschnigg & Partner, 1978).

Creemos que lo citado textualmente en el párrafo anterior, sintetiza y refuerza la motivación del presente trabajo de investigación denominado “INFLUENCIA DE LOS ESPACIOS FUNCIONALES ACONDICIONADOS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - AMAZONAS, 2015”; investigación orientada a solucionar un problema espacio-funcional repetitivo en nuestra ciudad, que aqueja a la mayoría de las instituciones de la administración pública, que como conocemos tiene como objeto a la sociedad, por lo que éstos requieren un tratamiento adecuado, que brinden el confort respectivo acorde a las necesidades del servicio público que brindará la infraestructura, puesta al servicio de la comunidad como beneficiario principal.

Ciertamente la presente investigación busca no solo describir una problemática regional y que se repite a nivel nacional, sino también crear conciencia en la importancia que tienen los ambientes laborales donde se desenvuelven los servidores públicos, para el fortalecimiento institucional del Estado.

El Autor.

## ÍNDICE GENERAL

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DECLARACIÓN JURADA.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE ANEXOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	13

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema.....	20
1.3. Justificación.....	20
1.4. Antecedentes.....	21
1.5. Objetivos.....	30
1.5.1. General.....	30
1.5.2. Específicos.....	30

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. Espacios Funcionales Acondicionados.....	32
2.2. Desempeño laboral.....	38
2.3. Marco conceptual.....	40

CAPÍTULO III  
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de investigación.....	45
3.2. Variables.....	45
3.2.1. Definición conceptual.....	45
3.2.2. Definición operacional.....	46
3.2.3. Operacionalización.....	47
3.3. Metodología.....	48
3.3.1. Tipo de estudio.....	48
3.3.2. Diseño de estudio.....	48
3.4. Población y muestra.....	49
3.4.1. Población.....	49
3.4.2. Muestra.....	50
3.5. Método de investigación.....	50
3.5.1. Científico.....	50
3.5.2. Métodos básicos.....	51
3.6. Técnicas e instrumentos de evaluación.....	51
3.6.1. Técnicas.....	51
3.6.2. Instrumentos.....	52
3.7. Método de análisis de datos.....	52

CAPÍTULO IV  
RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados.....	54
4.2. Prueba de hipótesis.....	70
4.3. Discusión.....	71

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	74
Recomendaciones.....	75

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía.....	77
-------------------	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Percepción sobre los Espacios Funcionales acondicionados.....	54
Tabla 02: Nivel de satisfacción de los trabajadores.....	55
Tabla 03: Dimensión confort térmico.....	56
Tabla 04: Dimensión confort ambiental.....	57
Tabla 05: Dimensión confort acústica.....	58
Tabla 06: Dimensión confort espacial.....	59
Tabla 07: Dimensión confort lumínica.....	60
Tabla 08: Desempeño laboral de los trabajadores.....	61
Tabla 09: Dimensión orientación de los resultados.....	62
Tabla 10: Dimensión calidad.....	63
Tabla 11: Dimensión relaciones interpersonales.....	64
Tabla 12: Dimensión iniciativa.....	65
Tabla 13: Dimensión trabajo en equipo.....	66
Tabla 14: Dimensión organización.....	67
Tabla 15: Estadígrafos acerca de los Espacios Funcionales acondicionados.....	68
Tabla 16: Estadígrafos acerca del desempeño laboral.....	68
Tabla 17: Comparación entre variables.....	69
Tabla 18: Correlaciones.....	69
Tabla 19: Chi cuadrada.....	70

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Evaluación de los Espacios Funcionales acondicionados.....	54
Figura 02: Nivel satisfacción de los trabajadores.....	55
Figura 03: Percepción sobre el confort térmico.....	56
Figura 04: Percepción sobre el confort ambiental.....	57
Figura 05: Percepción sobre la dimensión confort acústico.....	58
Figura 06: Percepción sobre la dimensión confort espacial.....	59
Figura 07: Percepción sobre la dimensión confort lumínico.....	60
Figura 08: Percepción sobre el desempeño laboral de los trabajadores.....	61
Figura 09: Percepción acerca de la orientación de los resultados.....	62

Figura 10: Percepción acerca de la calidad del servicio.....	63
Figura 11: Percepción acerca de las relaciones interpersonales.....	64
Figura 12: Percepción acerca de la iniciativa demostrada por los trabajadores.....	65
Figura 13: Percepción acerca del trabajo en equipo.....	66
Figura 14: Percepción acerca de la organización.....	67

## ANEXOS

- 01: Evidencia del problema de investigación
- 02: Matriz de consistencia
- 03: Ficha de cuestionario para evaluar los Espacios Funcionales acondicionados
- 04: Ficha de cuestionario para medir el desempeño laboral
- 05: Confiabilidad de los instrumentos

## RESUMEN

La presente Tesis se realizó con la finalidad de: Determinar la influencia de los espacios funcionales acondicionados en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación – Amazonas (DRE-A). Se ha considerado el tipo de investigación descriptiva correlacional, teniendo como base un diseño no experimental transeccional, y la muestra constó de 70 trabajadores y por 9 jefes inmediato superiores, los cuales fueron determinados por conveniencia y en una forma no probabilística, con los cuales se trabajó aplicando los métodos y técnicas de la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios. Se utilizó en el proceso métodos básicos tales como el deductivo, analítico, sintético y el analítico; los resultados fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial.

Los trabajadores en un 54,3% de la DRE-A percibieron que los Espacios Funcionales Acondicionados en el 2015 son regulares y en cuanto a desempeño laboral de los mismos los jefes inmediato superiores en un 91.4% consideraron que se encuentran en un nivel medio. De acuerdo al Rho de Spearman, existe correlación entre la variable independiente y la variable dependiente y sus dimensiones.

La conclusión principal fue teniendo en cuenta la prueba Chi Cuadrado, que los espacios funcionales acondicionados influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la DRE-A, 2015.

Palabras claves: Espacios funcionales, desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

This thesis was carried out in order to: determine the influence of functional spaces in the work performance of employees of the Regional Direction of Education – Amazonas (DRE-A). Has been considered the type of descriptive correlational research, taking as a basis a non-experimental design, transactional, and sample it consisted of 70 workers and by 9 chiefs immediate superiors, which were determined by convenience and in a manner not probabilistic, with which worked by applying methods and survey techniques and instruments were questionnaires is used in the process basic methods such as the deductive analytical, synthetic and analytical; the results were processed using the descriptive and inferential statistics.

Workers DRE-A 54.3% perceived that the functional spaces equipped by 2015 are regular and work performance of the same chiefs immediate superior in a 91.4% considered that they are at an average level. According to the Rho's Spearman, there is a correlation between the independent variable and the dependent variable and its dimensions.

The main conclusion was taking into account the Chi square test, functional equipped spaces influence job performance of workers DRE-A, 2015.

Key words: Functional spaces, labor performance.

## INTRODUCCIÓN

Para garantizar un buen desempeño laboral es muy importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar. En tal sentido se planteó el siguiente objetivo general: Determinar en qué medida los espacios funcionales acondicionados influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación - Amazonas par el año 2015. En ese sentido, creemos que la infraestructura institucional de la Dirección Regional de Educación – Amazonas resulta determinante para los mencionados servidores, porque puede marcar óptimas prácticas de convivencia y productividad, reflejadas en un desempeño laboral adecuado.

Consideramos que los ambientes físicos deben ser adecuados, los cuales deben estar estructurados técnicamente para garantizar que los colaboradores en las instituciones desarrollen sus actividades y/o funciones adecuadamente. Pero lamentablemente al visitar la mayoría de las instituciones públicas en la ciudad de Chachapoyas, nos damos con la sorpresa que muchas de ellas funcionan en casonas y/o ambientes que no han sido diseñadas de acuerdo a las normas vigentes o no responden a los fines para los cuales fueron construidas; en tal sentido, el presente trabajo de investigación se ha estructurado en cuatro capítulos que a continuación se detalla:

Capítulo I, que representa el Problema de Investigación en la cual se encuentra el problema enfocado desde diversos contextos, la justificación pertinente, los antecedentes relacionados con el tema de investigación y los objetivos tanto general como específicos que sirvieron para enrumbar el trabajo.

Capítulo II, considerado como Marco Teórico, se encuentran las teorías relacionadas a espacios funcionales y desempeño laboral; así mismo el marco conceptual en donde se indicó un conjunto de conceptos relacionados a las variables de estudio.

Capítulo III, relacionado a Marco Metodológico, donde se comenzó por el planteamiento de la hipótesis de investigación, las variables de estudio, la metodología en la que se encuentra enmarcado el tipo de estudio y su diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos aplicados y los métodos utilizados durante la investigación.

Capítulo IV, que corresponde a los Resultados de la investigación en la que para una mejor visión se encuentran tablas de frecuencia, estadígrafos, la prueba de hipótesis y gráficos de barras; así mismo la discusión desde los hallazgos encontrados y relacionándolos con los antecedentes y teorías del estudio.

Luego se tiene las conclusiones, que resume el contenido y propósito de la investigación, las sugerencias, las referencias bibliográficas y los anexos que evidencian la misma.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

Según la Escuela Colombiana de Ingeniería “Julio Garavito” (2009) “En el ámbito mundial, muchas empresas se están interesando por la prevención tanto de accidentes como de enfermedades profesionales que afectan su nivel de productividad y el bienestar integral de sus trabajadores” (p.5).

Así mismo indica que “Este último factor es de principal importancia, ya que el hombre conforma el motor vital e impulsor del sistema productivo de un país, y a medida que se asegure su bienestar, éste podrá desarrollarse de una manera más eficiente en todos los niveles de su vida” (Escuela Colombiana de Ingeniería “Julio Garavito”, 2009, p.5).

“Los riesgos ergonómicos representan uno de los mayores problemas a escala mundial de lesiones que afectan negativamente la salud mental y física de los trabajadores, así como también la eficiencia en sus operaciones” (Escuela Colombiana de Ingeniería “Julio Garavito”, 2009, p.5).

Dentro de estos riesgos se encuentra la demanda biomecánica y los factores de riesgos psicosociales, este último es abordado con nuevas herramientas para su intervención; partiendo de la importancia actual de su impacto, de sus causas y de cómo mejorar la organización del trabajo para evitarlos (Escuela Colombiana de Ingeniería “Julio Garavito”, 2009, p.5).

Según la Organización Mundial de la Salud [OMS], 2010, citado en Beltrán, 2014):

Si concebimos la salud como un bien social, comprende en su conjunto la vida de las personas y el entorno donde se relacionan, es decir, su propio contexto. La salud y el bienestar son bienes de importancia para la población trabajadora, por ello, también lo es, la necesidad misma, de promover el desempeño de las tareas del

trabajador en lugares de trabajo saludables que promueva el bienestar no solo del trabajador sino el de la organización.

Un ambiente de trabajo saludable, alejado de factores de riesgos psicosocial, aporta beneficios, no solo para la salud del trabajador, sino que ofrece las condiciones necesarias en las organizaciones, para que promuevan la productividad, la competitividad empresarial, la sostenibilidad en los mercados, posicionamiento organizacional e incluso los clientes pueden llegar a percibir un clima laboral agradable, aumenta la satisfacción laboral, la motivación y la calidad de vida del trabajador, promoviendo de manera simultánea, el desarrollo de una nación; de lo contrario, afectaría de manera directa la economía global (OMS, 2010).

En concordancia con lo anterior, la Unión Europea señala, que la carencia de salud y seguridad en el trabajo, no solo impacta de manera negativa a la población trabajadora sino a la misma economía . (p.13).

La problemática a abordar en la presente investigación es un tema al que no siempre se le da la importancia que realmente tiene, el de los espacios de trabajo en la administración pública. El entorno físico-espacial es un componente fundamental en el desempeño laboral de la organización institucional estatal, puesto que el diseño, la distribución y las comodidades que ofrezca tienen un gran impacto en el desempeño de los servidores públicos.

“La experiencia demuestra que la mayoría de los problemas de los ambientes interiores son consecuencia de decisiones tomadas durante el diseño y la construcción del edificio” (Guasch, 2012, p.45.3). “Aunque estos problemas pueden resolverse más adelante tomando medidas correctivas, hay que señalar que es más eficaz y rentable prevenir y corregir las deficiencias durante el diseño del edificio” (Guasch, 2012, p.45.3).

“La gran variedad de las posibles fuentes de contaminación determina la multiplicidad de las medidas correctivas que pueden tomarse para mantenerlas bajo control” (Guasch, 2012, p.45.3). “En el diseño de un edificio intervienen profesionales de diversos campos, como arquitectos, ingenieros, interioristas y otros; por consiguiente, en esta fase es importante tener en cuenta los diferentes factores que contribuyen a eliminar o minimizar los problemas que pueden surgir en el futuro a causa de la mala calidad del aire” (Guasch, 2012, p.45.3)

Es preciso reconocer que el país está sufriendo una serie de cambios, cuyo resultado sea la de una gestión pública eficiente y eficaz, que borre esa imagen negativa que tiene el administrado con respecto a la entidad pública. Entonces resulta de suma importancia lograr que los espacios de trabajo sean cómodos, frescos, amplios, en resumen que ofrezcan las mejores condiciones a los servidores públicos, así se obtendrá un lugar de trabajo que atraiga y retenga al mejor talento humano y le permita, como mencionamos anteriormente, tener un desempeño laboral eficaz.

Por otro lado, si entendemos como desempeño laboral, a las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de su centro de labores en un tiempo determinado tendrá mucho que ver con el comportamiento de los servidores públicos y los resultados obtenidos, así como la motivación que ellos puedan tener. El desempeño en los espacios de trabajo, cohabita no solo en conjunto con el éxito de la institución, sino también con el carácter, la forma y el éxito de nuestras ciudades. En este sentido, es preciso indicar que nuestro tema de investigación se desarrolla dentro de la ciudad de Chachapoyas.

Actualmente, en la región de Amazonas la organización estatal enfrenta un gran reto, el de diseñar espacios de trabajo equilibrados en cuanto a costos y a funcionalidad para incrementar la flexibilidad en la adaptación a los posibles cambios que surjan con el tiempo y de los cuales dependerá la eficiencia y eficacia que pueda lograr la administración pública.

El ingreso a la estación de trabajo u oficina seguida por un espacio amplio, los espacios de remanso, los corredores y los espacios cómodos para tomar los

alimentos, son ejemplos simples que funcionan a la perfección para incentivar la interacción de los trabajadores, de esas charlas en los momentos de descanso pueden salir grandes ideas que pueden incrementar la productividad en la administración pública.

Al respecto podemos decir que, a pesar de su condición de ciudad capital, Chachapoyas constituye un centro urbano de segundo rango jerárquico a nivel regional pues, debido a sus problemas de accesibilidad y aislamiento, ve reducido su ámbito de influencia a las provincias contiguas de Bongará, Luya y Rodríguez de Mendoza. Su tipología actual es la de centro urbano administrativo, comercial y de servicios, definido así en el Plan Director de Chachapoyas (PD, 1998) y ratificado en el actual Plan de Desarrollo Urbano de la ciudad de Chachapoyas (PDU, 2013). La mayor parte de las áreas de la ciudad son residenciales (49.63%), que con el correr del tiempo han ido cambiando su uso de suelo, pero siempre manteniendo su arquitectura tradicional; esto porque el área central, que es la zona de mayor antigüedad, constituye el Centro Histórico Monumental de la ciudad, y es en ella que en gran porcentaje esta tipología de edificaciones se encuentran compartiendo la misma infraestructura para usos de vivienda, actividades comerciales y las actividades administrativas institucionales, las mismas que ocupan el 3.52% del área urbana consolidada de la ciudad de Chachapoyas (PDU, 2013).

Dentro de esta realidad local se encuentra inmersa la Dirección Regional de Educación - Amazonas, formando parte de todo el aparato logístico con que cuenta la administración pública de la región. El actual personal de la Dirección Regional de Educación - Amazonas viene ejerciendo sus labores administrativas en una infraestructura con espacios físicos funcionales diseñados para desarrollar las funciones de vivienda; por lo que evidentemente, dichos espacios han tenido que ser acondicionados para desarrollar labores propias de otra función, como son los de la administración pública. Toda esta infraestructura descrita se encuentra distribuida de manera aislada y desorganizada, superponiéndose actividades que causan cruces de circulación y uso de espacios mutuos, pérdidas de tiempo en el desplazamiento del servidor público de una edificación a otra, llegando a extremos tales como el tener que marcar la asistencia en una sede y desempeñar sus

funciones en otra; inconvenientes que afectan tanto a los servidores públicos como al público usuario.

Los espacios funcionales donde los servidores públicos desempeñan sus labores carecen de una ventilación y temperatura adecuada, generando discomfort térmico; tampoco poseen una buena iluminación natural provocando fatiga visual; asimismo lo reducido de algunos espacios funcionales generan la adopción de posturas incómodas, condicionantes que definitivamente influyen en la productividad del funcionario público.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Los Espacios Funcionales acondicionados, tienen incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2015?

## **1.3. Justificación**

La justificación de la presente propuesta está fundamentada, porque creemos que la tarea de edificar una sociedad con una normatividad adecuada, que económicamente sea pujante y cuente con un gobierno eficiente y eficaz, es el fin de una gestión administrativa moderna. La administración pública, juega un papel importante en el desarrollo económico y social de un país, y cada vez más se ve acrecentada la absorción de actividades que anteriormente estaban desarrolladas por el sector privado; constituyéndose la maquinaria administrativa pública es la empresa más importante de un país. Por lo tanto dotarlo de la infraestructura adecuada y acorde con sus funciones resultara en provecho directo de la población regional a la cual servirá. Esta justificación es abordada desde los puntos de vista práctico, social, y metodológico.

En el **aspecto práctico**; debemos mencionar que el desarrollo de la investigación ayudara a resolver una problemática muy álgida, que no solo se presenta en la región Amazonas, sino también en muchas otras regiones cuyas ciudades tienen similares características arquitectónicas. El resultado de la

investigación tiene una aplicación concreta y ayudara a mejorar los sistemas organizativos en la Dirección Regional de Educación – Amazonas.

En el **aspecto social**; se espera que los objetivos de la presente investigación se proyecten de manera contundente al servicio del colectivo ciudadano de la región Amazonas, cumpliéndose de esta manera la finalidad de toda Gestión Pública.

En el **aspecto metodológico**, el presente tema resulta bastante vanguardista, dado el avance de la administración pública en los diferentes campos, sirviendo a su vez de fuente de documentación y consulta a otras entidades públicas y/o profesionales, que aborden el tema muy poco manejado en nuestro país, por lo que el estudio podría servir como una guía metodológica para problemáticas similares.

#### **1.4. Antecedentes**

**Silva** (2014) en su trabajo de investigación “Diseño de un sistema de espacios interiores para mejorar el desempeño laboral en el área administrativa de la Empresa Municipal del Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Ambato” (p.1). En cuanto a la metodología consideró:

El enfoque de la investigación de acuerdo al paradigma crítico – propositivo es de orden cuantitativo y cualitativo; cuantitativo porque busca una comprensión de los hechos sociales, está orientado al descubrimiento de la hipótesis y a su vez participativa con la comunidad; y cualitativo porque busca las causas y explicación de los hechos, asume una realidad estable, utiliza las normas y también explica las técnicas empleadas en la investigación” (Silva, 2014, p.65).

“(…) de tipo aplicada debido a que los resultados obtenidos servirán para solucionar los problemas por un inexistente diseño de un sistema de espacios interiores que incide en el desempeño laboral en el área administrativa (…)” (Silva, p.64).

“El total de la población de estudio es de 3508 personas; el tamaño de la muestra lo conforman los 8 empleados que labora en el área administrativa y 359 usuarios que ingresan al área administrativa a realizar sus trámites” (Silva, 2014, pp.68-69).

Las conclusiones a las que arribó el autor fueron:

“El mobiliario del área administrativa (...) no está acorde para un eficiente desempeño laboral son las sillas y escritorios, muchos de ellos grandes y obsoletos, sillas no ergonómicas y archivadores lejos del alcance de los empleados evidenciando por lo tanto un inexistente sistema de espacios de interiores que limita el desempeño laboral e incumple la misión institucional” (Silva, 2014, p.98).

“Las causas de la inadecuada distribución de espacios de interiores en el área administrativa (...) son los deficientes niveles de confort como los lumínicos, térmico y acústicos situación que genera un clima laboral des motivante, poco creativo que incide en la salud laboral de los empleados de ésta área” (Silva, 2014, p. 98).

“La deficiente circulación en los pocos y pequeños espacios genera aglutinación de usuarios, empleados y mobiliario en un mismo sector debido al inexistente diseño de un sistema espacios de interiores por lo que es necesario implementar un sistema de diseño de interiores para mejorar el desempeño laboral” (Silva, 2014, p. 98).

**Llerena** (2015) en su tesis titulada: “Planteamiento distribucional para el confort de los empleados en la Editorial Santillana Ambato” (p.1). En la parte metodológica consideró lo siguiente:

Los enfoques utilizados en esta investigación son el Cuantitativo, ya que a partir de este se ha realizado un análisis de las necesidades de los empleados y empleadores del espacio de trabajo, y el Cualitativo, ya que para dar solución a los problemas existentes en el espacio, se

ha realizado entrevistas abiertas, observaciones del espacio actual y evaluaciones de los espacios, y así poder describir y generar posibles soluciones en el espacio de trabajo (Llerena, 2015, p.48).

“El nivel o tipo de investigación fue exploratorio porque se realizó en base a las necesidades de los clientes y para eso se visitó el lugar de trabajo para así analizar la problemática y las posibles soluciones en base a la distribución existente” (Llerena, 2015, p.50).

“Es descriptivo porque al tener ya el análisis del problema, se ha enlistado o enumerado los elementos que constan en el espacio y los problemas existentes con los mismos, que no permitirían un adecuado desenvolvimiento en el área de trabajo y una óptima circulación” (Llerena, 2015, p.50).

“El estudio está dirigido a los empleados de Editorial Santillana Ambato, que son: En el área de administración y ventas: una persona, en el área de oficinas y ventas externas: tres personas, con un total de cuatro empleados; estas son las personas responsables del funcionamiento, ventas y administración de la Editorial Santillana Ambato, y para quienes está guiado la presente investigación” (Llerena, 2015, p.50).

Las conclusiones principales a las que arribó el autor fueron:

“(…) para la realización de este proyecto se deben tomar en cuenta los parámetros arquitectónicos existentes, para que se tomen medidas en cuanto a la problemática de la falta de confort en el área de trabajo de la Editorial Santillana Ambato” (Llerena, 2015, p.61).

“Para satisfacer las necesidades de confort, se considerará para la propuesta los niveles de confort como son acústico lumínico y térmico, así como el mobiliario adecuado para el tipo de trabajo que realizan los empleados de la editorial Santillana Ambato” (Llerena, 2015, p.61).

**Sum** (2015), con su trabajo de investigación “Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de

alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango” (p.1). En la metodología consideró lo siguiente:

“La investigación es de tipo descriptivo de acuerdo a su contenido” (Sum, 2015, p.52).

“(…) la población la componen treinta y cuatro colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, son 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años de etnia en su mayoría ladina y minoría indígena” (Sum, 2015, p.50).

Entre las conclusiones principales a las que abordó el investigador tenemos:

“Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango” (Sum, 2015, p. 63).

“El desempeño laboral de los colaboradores se logró observar a través de la escala de Likert, que se les aplicó a los colaboradores de la empresa, las notas obtenidas de cada ítem fueron la mayoría favorables para la investigación y estadísticamente los resultados se encuentran dentro de la significación y su fiabilidad” (Sum, 2015, p.64).

**Aldas** (2013) en su trabajo de investigación titulado: “El ambiente de trabajo y su efecto en el desempeño laboral en el Gobierno Municipal de San Pedro de Pelileo” (p.1). En la metodología consideró:

El nivel o tipo de investigación “exploratoria al ser de primer nivel permitirá en primera instancia contacto con la realidad del problema, se establecerá por tanto un estudio acerca de la inexistencia de un modelo de manejo del medio ambiente de trabajo y su impacto en el desempeño laboral” (Aldas, 2013, p.38).

“Investigación descriptiva, la cual permite al investigador describir las situaciones y eventos, es decir, cómo es y cómo se manifiesta la ausencia un

eficiente ambiente de trabajo y como afecta al rendimiento laboral” (Aldas, 2013, p.38).

“Este tipo de investigación al ser de tercer nivel permitirá interrelacionar y medir las variables y las situaciones de observación, determinando así variaciones o vinculaciones entre uno o varios factores de las variables en estudio, en donde la Variable Independiente: Ambiente de Trabajo y en la Variable Dependiente: Desempeño laboral se correlacionaran” (Aldas, 2013, p.38).

“(…), la población implicada en el problema objeto de estudio son el personal administrativo de la institución, el cual comprende de 54 personas administrativos los cuales son 18 a contrato y 36 a nombramiento” (Aldas, 2013, p.39).

Entre las principales conclusiones a las que arribó el autor tenemos:

Los factores que generan un deficiente ambiente de trabajo dentro de la organización es la falta de comunicación, motivación, el trabajo en equipo que es un factor importante ya que permite dar a los funcionarios oportunidades de crecimiento de manera que en el desempeño de las actividades se realicen de forma eficiente y generando una buena interrelación entre los funcionarios administrativos de la municipalidad (Aldas, 2013, p.69).

El ambiente de trabajo influye en el rendimiento, motivación y calidad de trabajo que una persona pueda realizar en sus actividades diarias, además la falta de comunicación afecta directamente a la empresa y hace hincapié en la desorganización ya que no les permite desarrollar de manera eficiente el potencial humano utilizando el compañerismo que debe existir dentro de la institución” (Aldas, 2013, p. 69).

**Coello** (2013-2014) en su trabajo de investigación titulado: “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)” (p.1).En la parte metodológica consideró lo siguiente:

“El estudio llevará un enfoque cuantitativo, será de periodo transeccional, ya que se recolectarán datos dentro de un tiempo determinado, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias” (Coello, 2013-2014, p. 26). “Tendrá un diseño no experimental, en el que existe el análisis de las situaciones presentes tal y como se dan en su contexto natural, de manera que no se da la manipulación de variables” (Coello, 2013-2014, p.26).

**Solís** (2015), en su trabajo de investigación: “La importancia del diseño interior en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa privada Halley Corporación de la ciudad de Ambato” (p.1). Consideraron en lo que corresponde a la metodología:

“El siguiente trabajo de investigación se ha enfocado en un paradigma cualitativo y cuantitativo” (Solís, 2015, p. 38).

El nivel o tipo de investigación según Solís (2015) corresponde:

(...) investigación exploratoria constituye una exposición antecesora, en donde se nos brinda un acercamiento certero con los diversos fenómenos conceptuales, este intelectual procedimiento nos relacionara con la importancia que tiene el diseño interior y su influencia en el personal, así como el desempeño laboral en el área administrativa de Halley Corporación, de manera que se pueda aplicar las mejores opciones para que la empresa despegue con rumbo a sus objetivos y metas, sacando amplia ventaja a sus competencias, ya que con un personal debidamente capacitado, envuelto en un diseño interior apto, rendirá al máximo sus capacidades en el área administrativa, en donde optimizará al máximo los recursos generando el éxito desmedido de la organización (p.41).

“El total de la población de estudio es de 708 personas; por ser una población muy extensa, se procederá a realizar el cálculo del tamaño de la muestra del total de los usuarios que han acudido durante 1 mes, es decir de 700” (Solís, 2015, p. 42).

Las conclusiones principales a las que arribo el autor fueron las siguientes:

“La deficiente distribución espacial, los bajos niveles de confort como son lumínicos, térmico y acústicos del Área Administrativa de la Empresa Halley Corporación de la ciudad de Ambato, genera un clima laboral desmotivante, poco creativo que incide en la salud y desempeño laboral de los empleados” (Solís, 2015, p. 70).

El mobiliario del Área Administrativa de la Empresa Halley Corporación de la ciudad de Ambato, no está acorde para un eficiente desempeño laboral, sillas y escritorios mal ubicados, muchos de ellos grandes y obsoletos, sillas no ergonómicas y archivadores lejos del alcance de los empleados evidenciando el inexistente Diseño Interior que limita el desempeño laboral y la satisfacción del deber cumplido (Solís, 2015, p.70).

Los colores y materiales del Área Administrativa de la Empresa Halley Corporación de la ciudad de Ambato, no son los adecuados para cada ambiente evidenciando la carencia de Diseño Interior lo cual no permite tener un lugar acogedor, elegante y funcional, tanto para los empleados como para los clientes que visitan la empresa (Solís, 2015, p.70).

**Arratia** (2010) en su trabajo de investigación: “Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados” (p.1). El tipo de investigación es principalmente descriptivo y el enfoque cualitativo; la técnica con la cual se trabajará es la entrevista semi-estructurada, tanto a docentes como a algunos expertos” (p.44).

La conclusión principal a las que llegó el autor fue:

“Los docentes con bajo desempeño profesional -según sus resultados en la EDD- no son conscientes de sus condiciones de trabajo, lo cual, a nuestro parecer, podría estar influyendo en sus desempeños profesionales, produciendo un círculo vicioso de postergación y frustración profesional y personal” (Arratia, 2015, p.93).

“Así, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión, aun cuando aquellos con mejores resultados se centran aún más en el sentido profesionalizante y en la necesidad de realizar procesos de evaluación docente, lo que permite vislumbrar una clara conexión entre estos elementos” (Arratia, 2015, p.93).

**Reynaga** (2015) en su tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas” (p.1). El autor consideró en la parte metodológica:

“Corresponde al enfoque cuantitativo, modalidad de investigación que se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles se usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Reynaga, 2015, p.58).

En el presente trabajo tiene un enfoque de investigación responde al tipo de investigación correlacional, ya que tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos conceptos (variables) en este caso particular, determina la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral del personal Hospital Hugo Pesce Pescetto. Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre dos o más variables (cuantifican relación) (Reynaga, 2015, p.58).

“En la presente investigación la población está conformada por el personal asistencial que son: Médicos que trabajan en total son 95, Enfermeras que trabajan en total son 105, Obstetras que trabajan en total son 78, Técnicas en enfermería que trabajan en total son 128, Especialistas en laboratorio en total son 52” (Reynaga, 2015, p.60).

La conclusión principales a las que llegó el autor fueron:

“(…) existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015; además la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada” (Reynaga, 2015, p.78).

**Orrué** (2010) en su artículo: “Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana” (p.90). En cuanto al material y métodos consideró lo siguiente:

“La presente investigación utiliza un diseño de carácter Descriptivo – Explicativo” (Orrué, 2010, p.93).

En cuanto a la población considerado en el estudio son “187 personas, de las áreas de fundición (78), Mecánica (67), Armaje y construcciones metálicas (19), Almacenes (12) y Mantenimiento (11) de Hidrostal S.A” (Orrué, 2010, pp.93-94).

Entre las conclusiones principales que arribó el autor son las siguientes:

La inteligencia emocional de los colaboradores, se puede ver alterada por sus compañeros de trabajo, es decir cuando los compañeros de trabajo de una determinada área no tienen el conocimiento y el manejo adecuado de su inteligencia emocional, es muy probable que influyan en el compañero que tiene un poco de manejo de este tema, pudiendo alterar el comportamiento de éste, obteniendo reacciones que no son propias para esa persona, ya que se vuelven parte de su entorno y viceversa (Orrué, 2010, p.104).

## **1.5. Objetivos**

### 1.5.1 General.

Evaluar los Espacios Funcionales acondicionados y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación - Amazonas, 2015.

### 1.5.2. Específicos

OE<sub>1</sub>: Evaluar los Espacios Funcionales acondicionados de la Dirección Regional de Educación - Amazonas, 2015.

OE<sub>2</sub>: Diagnosticar el desarrollo del desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación - Amazonas, 2015.

OE<sub>3</sub>: Relacionar los Espacios Funcionales acondicionados, con el desempeño laboral de los trabajadores y sus dimensiones en la Dirección Regional de Educación - Amazonas, 2015.

# **CAPÍTULO II**

## **MARCO TEÓRICO**

## MARCO TEÓRICO

### 1.1. Espacios Funcionales Acondicionados

#### 1.1.1. Teorías.

Marchant (2003) considera ciertos “Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal con los objetivos y metas de la empresa” (p.13); “el primer factor era el Clima Organizacional, conformado a su vez por las siguientes dimensiones: Reconocimiento, Estilo de supervisión, Motivación a los funcionarios, Espacio y entorno físico, Coordinación funcional de las unidades, Dotación de personal, Delimitación de funciones, Reestructuración de procesos administrativos, Remuneración, Equidad, Tipo de Contrato, Perfeccionamiento, capacitación y renovación tecnológica; Instancias de convivencia y comunicación y; Preocupación por salud y problemas del personal” (Marchant, 2003, p.16).

En tal sentido los espacios en las que desarrollan sus funciones y/o actividades los colaboradores deben ser adecuados para facilitarles el desempeño laboral.

La teoría que mejor sustenta a la presente investigación es la de Higiene Laboral considerada por (Chiavenato, 2002), quien dice que “La higiene laboral está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas” (p.390).

“Desde el punto de vista de la salud física, el sitio de trabajo constituye el área de acción de la higiene laboral e implica aspectos ligados a la exposición del organismo humano a agentes externos como ruido, aire, temperatura, humedad, iluminación y equipos de trabajo” (Chiavenato, 2002, p.390).

En consecuencia si se brinda espacios adecuados para que los trabajadores realicen su trabajo, de hecho que estaremos garantizando que las personas se sientan emocionalmente bien.

Siguiendo a Chiavenato (2002) quien considera que “Desde el punto de vista de la salud mental, el ambiente de trabajo debe establecer condiciones psicológicas y sociológicas saludables que actúen de modo positivo sobre el comportamiento de las personas, para evitar efectos emocionales como el estrés” (p.390).

Asimismo indica Chiavenato (2002) que “Los principales elementos del programa de higiene laboral están relacionados con:

“Ambiente físico de trabajo” (p.390) tales como:

- “Iluminación: luz adecuada a cada tipo de actividad” (p.390).
- “Ventilación: remoción de gases, humo y olores desagradables, así como la eliminación de posibles generadores de humo, o empleo de máscaras” (p.390).
- “Temperatura: mantenimiento de niveles adecuados de temperatura” (p.390).
- “Ruidos: eliminación de ruidos o utilización de protectores auriculares” (p.390).

Según Hernández (citado en Guasch, 2012), “Las personas que viven en áreas urbanas pasan entre el 80 y el 90 % de su tiempo realizando actividades sedentarias en espacios interiores, tanto durante el trabajo como durante el tiempo de ocio” (p.45.1).

“Este hecho ha llevado a la creación de ambientes interiores más confortables y homogéneos que los exteriores, sujetos a condiciones climáticas variables; para ello, ha sido necesario acondicionar el aire de estos espacios, calentándolo en invierno y enfriándolo en verano” (Guasch, 2012, p.45.1).

En tal sentido el desarrollo de la actividad administrativa ha existido desde siempre, así como la disposición de un espacio funcional donde gestionar. No obstante, el trabajo que se ejecuta en una oficina, tal como lo conocemos hoy, hace su aparición durante la Revolución Industrial, fruto de las exigencias de espacio requerido para la gestión y administración de las nuevas empresas que surgían con este movimiento. Los espacios funcionales surgen para cubrir las necesidades del

hombre y el espacio administrativo no es la excepción. Sin embargo, valorar las condiciones de confort que se dieron en ese momento es de difícil interpretación, puesto que en la actualidad manejamos un concepto de confort diferente al que se tenía en el siglo XIX. Con el desarrollo de corrientes arquitectónicas e innovaciones dentro del ámbito de la organización espacial y con la creación de diferentes estilos de trabajo, el espacio logra ser optimizado y la gestión de los negocios se ve beneficiada. Sin embargo, la tendencia a satisfacer una necesidad del hombre sin tomarlo a él en consideración, se torna más evidente, pues con la introducción de ciertas soluciones, aunadas a las de carácter energético como la iluminación o la climatización artificial, dejan al usuario en un segundo término. El usuario pierde todo protagonismo en el desarrollo del entorno laboral; por lo que la preocupación central del presente estudio son las condiciones del entorno laboral, y su desempeño en una configuración espacial particularmente acondicionada.

Entiéndase como diseño de lugar de trabajo a la distribución del mobiliario y equipo de acuerdo a las necesidades de los trabajadores y opinión técnica para que puedan desarrollar sus funciones y/o actividades pertinentes con eficiencia y eficacia.

Según Marín (2013), “un ambiente de trabajo se entiende como, aquel aspecto fundamental que tiene una incidencia directa ya sea positiva o negativa sobre la productividad laboral, cuando este ambiente no es el correcto genera fatiga física, aburrimiento y falta de motivación, para evitar esto es necesario que los trabajadores cuenten con buenas condiciones ambientales para no llegar a estas situaciones negativas”. “Los factores ambientales que afectan o favorecen la productividad son los siguientes: el ruido, la temperatura, la iluminación y su distribución en torno a los puestos de trabajo” (p.9).

### **El ruido**

Es un factor ambiental propio de la actividad laboral, que dependiendo de su intensidad puede causar efectos patológicos y psicológicos en la salud humana, que puede traer confusión y afectar el estado de ánimo del trabajador, además el enmascaramiento del ruido distorsiona la comunicación y afecta la atención del trabajador

respecto a sus funciones laborales, estas son las razones por la cual se debe atacar este problema concibiendo estructuras y espacios que minimicen la propagación del ruido y diseñar una planificación acertada que identifique los focos donde se produzca este incómodo factor ambiental, así tomar las medidas necesarias para su control, como el aislamiento de ambientes o máquinas (Marín, 2013, p.10).

Todo tipo de ruido provoca fastidio a los colaboradores en un espacio físico de trabajo, actuando como variable interviniente negativa que de hecho perjudicará en el buen desempeño laboral de los mismos provocando merma en su productividad.

### **La temperatura**

Es sin duda un factor ambiental que afecta de forma contundente el desempeño laboral, pues cuando las condiciones de temperatura son inadecuadas el trabajo se vuelve incómodo, por lo general el diseño de un edificio de oficinas debe tener presente las condiciones ambientales del territorio donde se encuentra ubicado, para ello se ha sugerido orientar el edificio de una forma adecuada para evitar el exceso de calor producto de la incidencia de los rayos solares, o también se recomienda utilizar elementos pasivos de sombra como persianas y cortasoles (Marín, 2013, p.11).

Existen algunos casos donde las condiciones propias del ambiente y de la edificación impiden generar estas medidas, para ello se recurre a elementos tecnológicos como los aires acondicionados que pueden traer una temperatura ambiental más cómoda pero su consumo energético es muy elevado haciéndolos inviables económicamente a largo plazo, entonces para evitar estos inconvenientes se recomienda que el diseño arquitectónico deba ser bioclimático (Marín, 2013, p.11).

Los extremos de temperatura dentro de un espacio físico provocarán molestias en los trabajadores de una empresa y/u organización, en tal sentido las autoridades competentes deben adecuar dichos espacios o acondicionarlos con apoyo de servicios técnicos a fin de garantizar el buen desenvolvimiento de los mismos y se incremente la calidad en la productividad y/o servicios brindados.

### **Iluminación**

Siendo la luz el aspecto más importante para ejecutar las actividades laborales de una oficina debe ser a su vez el que más cuidado se deba tener al diseñar el espacio laboral, ya que de una buena iluminación depende en gran medida una buena productividad, para ello se debe tener presente que el grado de iluminación tiene una variación dependiendo del tipo de trabajo pues no todas las actividades requieren de la misma intensidad de luz (Marín, 2013, p.12).

“La mejor iluminación será la natural siempre y cuando no genere deslumbramientos ni contrastes marcados en la sombra, para ello el diseño arquitectónico debe favorecer y manipular estas condiciones de la naturaleza a favor del hombre” (Marín, 2013, p.12).

Todo espacio físico para que sea funcional desde el punto de vista de la iluminación debe ser diseñado, estructurado y construido teniendo en cuenta el máximo aprovechamiento de la luz natural, con una buena ubicación y no sea molestia para el trabajador y/o colaborador, evitando pérdida de tiempo para su buen desempeño.

### **Ventilación.**

Además de los indicados por Marín (2013); en el documento técnico Distribución de espacios en áreas administrativas Diseño de plantas (Escuela de estudios industriales y empresariales, s.f.), se afirma que “La falta de una ventilación adecuada hace que una persona se sienta somnolienta e indebidamente cansada; A 21°C, un cuerpo humano adulto en descanso despiden una pequeña cantidad de calor, que debe ser transportada por el aire circundante, de lo contrario el cuerpo se sobrecalienta”. Por otro lado refiere que “el color no solo embellece la oficina sino que mejora las condiciones bajo las cuales se ejecutan un trabajo. Un

color determinado impresionará las mentes de algunos individuos con una sensación o pensamiento particularmente favorable; otro color tendrá el efecto opuesto.”

Es posible que el color de la infraestructura de un espacio de trabajo altere positiva o negativamente el ánimo y/o emociones de los trabajadores; en tal sentido se debe tener en cuenta el matiz de los mismos el cual debe de estar de acuerdo a la realidad contextual.

Según una publicación de Illusion Studio (2015), relacionado con la psicología del color, es recomendable utilizar los colores activos, ya que son cálidos, lo cual incluye el amarillo, el naranja y el rojo, siendo estos colores inspiradores de sensaciones positivas y dan mayor confianza y extroversión.

La circulación adecuada del aire dentro de los espacios físicos laborales será crucial para los trabajadores de una empresa y/u organización y se pueda evitar malestar entre los mismos por desprender malos olores, la cual perjudicarán enormemente la productividad de los mismos.

### **La planta arquitectónica y las necesidades funcionales de la oficina**

El mejoramiento de la calidad espacial de una oficina seguramente tendrá como resultado una mejor productividad, esta hipótesis puede ser la más importante a tener en cuenta cuando de diseño de espacios laborales se habla, la sola idea implica que las necesidades espaciales del trabajador serán resueltas de forma apropiada y seguramente evitará futuras modificaciones, pues un buen diseño se destaca cuando se aprovecha al máximo el espacio disponible y trata en lo posible de reducir las áreas de circulación y dar prioridad a los espacios destinados al bienestar y a los servicios, todo ello de acuerdo a la funcionalidad de la misma edificación, por eso la organización misma de la planta arquitectónica debe estar íntimamente relacionada al organigrama de la empresa o la relación de los diferentes procesos que desarrollaran sus actividades en dichos espacios (Marín, 2013, p.13).

## **2.2. Desempeño laboral**

### **2.2.1. Desempeño.**

Considera Chiroque (2006), “cuando se habla de desempeño se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio” (p.1).

El desempeño es inherente a cualquier trabajador dentro de cualquier organización y/o empresa por lo que debe de realizarlo con esfuerzo, con eficiencia y eficacia, procurando sentirse bien y hacer sentir a los demás.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

Según ECURED (s.f.), “el desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad”

Es el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencia, 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 (ECURED, s.f.).

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada (ECURED, s.f.).

Vargas (2000), consultor de Cintefor/OIT en Competencias Laborales, indica que “los procesos de evaluación tradicional del desempeño están relacionados con virtudes laborales como disciplina, puntualidad, y obediencia; los procesos contemporáneos han dado paso a la demanda por competencias como capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacitación permanente, solución de problemas, etc.” (p.13).

Si bien es cierto que es importante que los trabajadores sean disciplinados, puntuales, obedientes, pero para que las organizaciones avancen y se acrediten deben demostrar que los trabajos, se hacen en equipo, ya que varias personas pueden dar mejores puntos de vista, que tengan la capacidad de análisis para una buena toma de decisiones, que tengan la habilidad de negociar a fin de que los conflictos sean tratados oportunamente, que se capaciten permanentemente, para estar a la vanguardia de la globalización.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Ramirez (2013) en su trabajo de investigación considera cuatro dimensiones: (Desempeño en la tarea, contextual, adaptativo y proactivo) , que siguiéndolo al autor en el presente trabajo también se consideró las mismas dimensiones para corroborar con los resultados.

Desempeño en la tarea: Dimensión de desempeño que da cuenta de aquellas conductas de ejecución de tareas de un puesto/rol que contribuyen directa o indirectamente en la producción de bienes o en la prestación de servicios de una organización (Campbell, 1990; borman y Motowidlo, 1993; Fleishman, 1975, Griffin, Neal y Parker, 2007; Katz y Khan, 1978; Welbourne, Johnson y Erez, 1998 citados en Ramirez, 2013).

Desempeño contextual: Dimensión de desempeño que da cuenta de aquellas conductas que, contribuyendo a la mejora del ambiente psicológico y/o social en que el trabajo se realiza, ayudan a conseguir los objetivos organizacionales (Brief y Motowidlo, 1986; Borman et al. 2001; Borman y Motowidlo, 1993; Motowidlo y Van Scoter, 1994, Organ, 1988, 1997; Smith, Organ y Near, 1983 citados en Ramirez, 2013).

Desempeño adaptativo: Dimensión de desempeño que da cuenta de aquellas conductas de adaptación o ajuste eficaz ante situaciones cambiantes y/o adquisición de habilidades para ser competente ante nuevas demandas en el trabajo (Allworth y Hesketh, 1999; Griffin, Neal y Parker, 2007; Hesketh y Neal, 1999; Ployhart y Bliese, 2006; Pulakos, Arad, Donavan y Plamondon, 2000 citados en Ramirez, 2013).

Desempeño Proactivo: Dimensión de desempeño que da cuenta de aquellas conductas de carácter activo o promotor que sirven para anticiparse a nuevos desafíos o bien para iniciar cambios en contextos de trabajo (Crant, 1995, 2000; Frese et al., 1996; Frese y Fay 2000; Griffin, Neal y Parker, 2007; Morrison y Phelps, 1999; Parker y Collins, 2010; Parker, Williams y Tuner, 2006 citados en Ramirez, 2013).

### **2.3. Marco conceptual**

#### **Ergonomía**

“Ergonomía es una palabra de origen griego que resulta de la unión de dos terminologías: Ergón = trabajo / nomos = leyes, reglas; es entonces cuando definimos ergonomía como las reglas usadas para organizar el trabajo” (Escuela Colombiana de Ingeniería “Julio Garavito”, 2009, p.5).

“La ergonomía es una herramienta indispensable, tanto en el proceso de diseño de un producto, como para medir los resultados de unas determinadas condiciones de trabajo en lo que a productividad y eficiencia se refiere” (Escuela Colombiana de Ingeniería “Julio Garavito”, 2009, p.6).

### **Administración**

“Es una actividad concreta, continua y normalmente espontánea que tiene por objeto la satisfacción de manera directa e inmediata a fines de interés general” (García, 1968, p.58).

Por otro lado Stoner & Wankel (1989) lo define como “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar esfuerzos de los miembros de la organización y de aplicar sus recursos para alcanzar las metas establecidas, siendo el recurso humano el más importante”.

### **Administración Pública**

“Es un conjunto de operaciones, ideas, actitudes, normas, procesos, instituciones y otras formas de conducta humana que tienen como propósito la realización o cumplimiento de la política pública y como se atiende los intereses públicos” (Muñoz, 1974).

### **Burocracia**

“Es la forma más eficiente de organización teniendo en cuenta la complejidad de los aparatos estatales, de las dependencias gubernamentales y pensando en las necesidades de sociedades cambiantes y dinámicas” (Weber, 1985).

### **Desempeño**

“El desempeño está asociado con los logros individuales o colectivos al interior de una organización, y al alineamiento de la gestión con las metas y objetivos de la organización; por lo tanto el desempeño es una magnitud de los logros de una organización” (Arriagada, 2002).

### **Directivo Público**

“Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial” (Art. 3º - Ley 30057, 2013).

### **Efectividad**

“Es la referida al grado en el cual una entidad, programa o actividad gubernamental logra sus objetivos y metas u otros beneficios que pretendían alcanzarse, previstos en la legislación o fijados por otra autoridad” (Ley N° 27785, 2002).

### **Eficiencia**

“Está referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para ese fin (productividad), en comparación con un estándar de desempeño establecido” (Ley N° 27785, 2002).

### **Funcionario Público**

“Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado; dirige e interviene en la conducción de la Entidad, así como aprueba políticas y normas (Art. 3º - Ley 30057, 2013).

“El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa, que representan al Estado o a un sector de la población, desarrollan políticas del Estado y/o dirigen organismos o entidades públicas” (Ley 28175 - Ley Marco del Empleo Público, 2005).

### **Gestión**

“La gestión generalmente está asociada a las acciones y decisiones de los ejecutivos superiores en una organización; en este caso, es preferible entender la gestión de una manera más genérica y asimilarla a la respuesta que normalmente da un funcionario de una organización, a los requerimientos que le demanda esa misma organización, en atención a sus aptitudes, conocimientos, experiencia, compromiso, esfuerzo y motivación (Arriagada, 2002).

### **Gestión Pública**

“Es el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo” (Ley N° 27785, 2002).

### **Servidor Público**

“Es el ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la administración pública, con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de la ley, con completa jornada legal de trabajo y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares” (D.S. 005-90-PCM, 1990).

### **Uso Físico**

El uso físico del edificio es el aspecto más inmediato y que más estudios ha originado; a él se refieren generalmente los autores que hablan de la función del edificio, y hasta de la arquitectura y que atribuyen a la palabra función, un sentido más bien restringido, de idoneidad del edificio para sus finalidades prácticas de orden físico, mientras que en realidad la función de un edificio abarca una gama extensa de necesidades, aunque siempre en el orden práctico (Tedeschi, 1969).

# **CAPÍTULO III**

## **MARCO METODOLÓGICO**

## MARCO METODOLÓGICO

### 3.1. Hipótesis

H<sub>i</sub>: Los espacios funcionales acondicionados de la Dirección Regional de Educación -Amazonas, inciden en el desempeño laboral de sus trabajadores, en el 2015.

### 3.2. Variables

- ✓ Independiente: Espacios funcionales acondicionados
- ✓ Dependiente: Desempeño laboral

#### 3.2.1. Definición conceptual.

##### 3.2.1.1. *Espacios funcionales acondicionados.*

“El término espacio indica el carácter formal del volumen atmosférico físico limitado por elementos construidos, o por elementos naturales, en el cual puede entrar y moverse el observador” (Tedeschi, 1969, citado en Marín, 2013). “El hecho de que sea delimitado es importante para diferenciar el espacio arquitectónico de otros tipos de espacios, especialmente cuando se trata del espacio externo” (Marín, 2013). “El Espacio Funcional por ser limitado, no puede desprenderse de sus límites ni ignorarlos, y por ser recorrible, no puede separarse tampoco de la presencia de quien lo recorre” (Tedeschi, 1969, citado en Marín, 2013).

Si lo definimos en otras palabras, diremos que es el lugar donde el ser humano delimita y/u distribuye en forma artificial el espacio para que los colaboradores ejecuten sus actividades funcionales dentro de un ambiente agradable.

##### 3.2.1.2. *Desempeño laboral.*

Robbins, Stephen, Couter (2013), citados en Zum (2015), definen que desempeño laboral “es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales” (p.26).

### **3.2.2. Definición operacional.**

#### *3.2.2.1. Espacios funcionales acondicionados.*

Esta variable fue medida mediante la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario constituido por la dimensión ambiente físico con la cual se recogió datos sobre la disposición del servidor en su entorno laboral, así como las funciones y actividades que se desarrollan en dicho espacio.

#### *3.2.2.2. Desempeño laboral.*

El desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas se midió a través de la técnica de la encuesta y un cuestionario tipo escala de Likert, donde se recogió datos respecto a la variable y dimensiones y/o competencias.

### 3.2.3. Operacionalización

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Var. Independiente: Espacios Funcionales acondicionados	Ambiente Físico	Confort térmico	1;2;3;4	Cuestionario
		Confort ambiental	5;6;7	
		Confort acústico	8;9;10;11;12;13	
		Confort espacial	14;15;16;17;18;19;20	
		Confort lumínico	21;22;23	
Var. Dependiente: Desempeño Laboral	Adecuación	Orientación de resultados	1;2;3	Cuestionario
		Calidad	4;5;6;7;8	
		Relaciones interpersonales	9;10;11	
		Iniciativa	12;13;14;15	
		Trabajo en equipo	16;17	
		Organización	18;19;20	

Fuente: El autor

### **3.3. Metodología**

#### **3.3.1. Tipo de estudio.**

La presente investigación es descriptiva correlacional ya que tanto en la variable Espacios Funcionales Acondicionados y en desempeño laboral se ha descrito tal como se encuentra en la realidad y luego se procedió a ver la influencia de la variable independiente con relación a la variable dependiente. Además también es de enfoque cuantitativo porque los datos se procesaron a través de la estadística.

Lo expuesto en el párrafo anterior se fundamenta en lo definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010), el mismo que precisa que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características, los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.102). Asimismo, es también una investigación Correlacional, ya que “este tipo de estudios tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular...Los estudios correlacionales miden el grado de asociación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y, después, miden y analizan la correlación” (Hernández et al 2010, p.105).

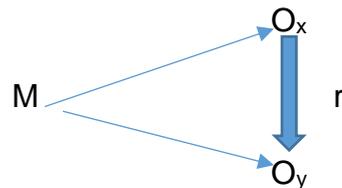
#### **3.3.2. Diseño de estudio.**

El diseño de la investigación estará basado en el del tipo No Experimental, o también conocida como investigación Ex Post Facto, término que proviene del latín y significa “después de ocurrido los hechos”, siendo transeccional porque los datos se recogieron en un solo momento.

Lo expresado se apoya en lo precisado por Hernández et al (2010), definiendo a la investigación no experimental como aquella “que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (p.205). Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen a la investigación transeccional o transversal como aquella que “recolectan datos en un

solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.208).

Responde al siguiente esquema:



Así tenemos:

M: Muestra de estudio

O<sub>x</sub>: Espacios Funcionales acondicionados

O<sub>y</sub>: Desempeño laboral

r: índice de relación entre ambas variables

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1. Población.

Según, Selltiz et al. (1980), citado por Hernández, Fernández, & Baptista (2010), indican que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.238). En este estudio la población estuvo conformada por 70 trabajadores que laboraron en la Dirección Regional de Educación de Amazonas, en el 2015.

Cuadro 1: Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas

Varones		Mujeres		Total
N°	%	N°	%	
29	41.43	41	58.57	70

*Fuente: Cuadro de Asignación de Personal*

### 3.4.2. Muestra.

Según Hernández et.al (2010), la muestra “es en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un sub conjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”. (p.175). En esta investigación se vio por conveniente que la muestra la conformaron todos los elementos de la población total (70 trabajadores), decisión tomada por el investigador, la misma que se enmarca dentro del tipo de muestreo no probabilístico intencional o por conveniencia, ya que fue posible recibir la información de la totalidad de los individuos al tenerse un fácil acceso a ellos.

### 3.5. Métodos de investigación

Durante la investigación realizada se utilizaron diversos métodos, tales como el científico y los métodos básicos de los cuales podemos mencionar a los siguientes: deductivo, analítico, sintético, etc.

#### 3.5.1. El método científico.

Según Carrasco (2013), el método científico se utiliza para realizar investigaciones científicas, en la que se tiene en cuenta un conjunto de procedimientos, técnicas, instrumentos, estrategias para resolver problemas y en las que es posible realizar la prueba de las hipótesis. En este estudio a través de la técnica del árbol de problemas se identificó el problema en la muestra estudiada y siguiendo los pasos del indicado método se realizó el análisis hasta llegar a las conclusiones.

### **3.5.2. Métodos básicos.**

#### *3.5.2.1. Deductivo.*

Para Ortiz & García (2010), el método deductivo es cuando se parte de casos generales y luego se aterriza en los particulares. Por tanto en este estudio se indagó desde un contexto general tanto en el planteamiento del problema, antecedentes y en la teoría, hasta llegar a confrontarlo con los resultados encontrados en la muestra de estudio.

#### *3.5.2.2. Analítico.*

Según Ortiz & García (2010), el método analítico se caracteriza porque en forma minuciosa se realiza el estudio a cada una de las partes. En este caso se realizó el análisis a los resultados encontrados en las dimensiones de las variables.

#### *3.5.2.3. Sintético.*

Según Ortiz & García (2010), el método sintético se caracteriza por lo que a través del estudio de las partes se reconstruye el todo. Este método se utilizó o sirvió para que se formalice las conclusiones.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de investigación**

Se utilizó las técnicas de gabinete y las de campo.

#### **3.6.1. Técnicas.**

##### *3.6.1.1. Técnicas de gabinete.*

Se utilizó a través del fichero electrónico, con la que se realizó el respectivo registro tanto de las citas bibliográficas, como también de las referencias bibliográficas en las que se tuvo en cuenta las normas APA.

##### *3.6.1.2. Técnicas de campo.*

Se utilizó la encuesta y la observación indirecta tanto para recoger datos de los espacios funcionales acondicionados como también del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas.

### **3.6.2. Instrumentos.**

La información se obtuvo a través de fichas de cuestionarios validadas, las mismas que sirvieron para recoger los datos necesarios para la evaluación de las dos variables de estudio: Espacios Funcionales Acondicionados -elaborado por FBM Consultoría y Proyectos SAC- , y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas en el 2015 -elaborado para evaluar el Desempeño Laboral del personal administrativo contratado del Hospital San José del Callao-; debiéndose acotar que el grado de confiabilidad de los instrumentos utilizados según el Alpha de Cronbach fue de .833 (25 ítems) y de .802 (20 ítems) para cada una de las variables respectivamente.

### **3.7. Método de análisis de datos**

Los datos de ambas variables se procesaron utilizando los programas: SPSS versión 23 y el Excel. Los hallazgos se plasmaron en tablas de frecuencias y porcentajes; además para una mejor ilustración y dar facilidad a los lectores se presentan los resultados en gráficos de barras. Se utilizó la estadística descriptiva y para la prueba de la hipótesis se utilizó la estadística inferencial en la que se utilizó la prueba de chi cuadrado, así como la correlación de Pearson.

# **CAPÍTULO IV**

## **RESULTADOS**

## RESULTADOS

### 4.1. Descripción de resultados

4.1.1. Datos para el objetivo:

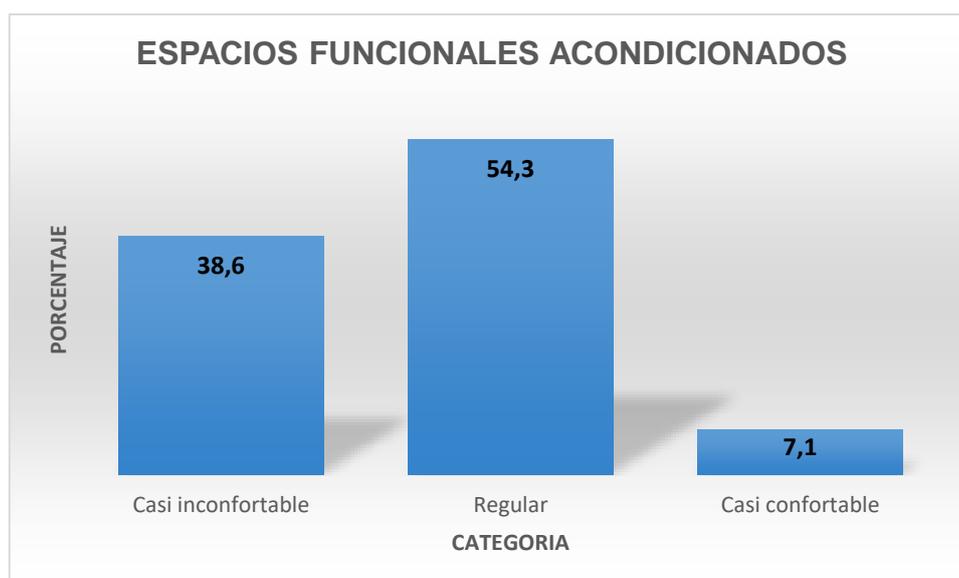
OE<sub>1</sub>: Evaluar los Espacios Funcionales Acondicionados de la Dirección Regional de Educación - Amazonas, 2015.

Tabla 1: Distribución de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, de acuerdo a su percepción sobre los Espacios Funcionales Acondicionados

Categorías	fi	%	Fi	Fi%
<b>Casi incomfortable</b>	27	38.6	27.00	38.6
<b>Regular</b>	38	54.3	54.29	92.9
<b>Casi comfortable</b>	5	7.1	7.14	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Fuente: Base de datos

Figura 1: Espacios Funcionales acondicionados de acuerdo a la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2015.



Fuente: Tabla 1

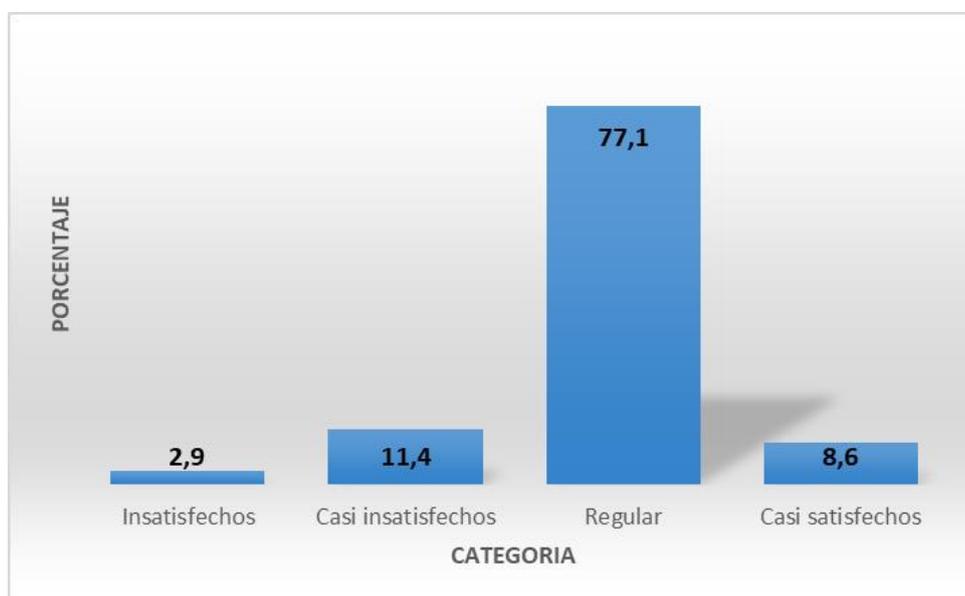
En la tabla y figura 1 se observa que para el 38,57% de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas los espacios funcionales acondicionados son casi inconfortables, para el 54,29% son regulares y para el 7,14% son casi confortables.

Tabla 2: Distribución de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, según su nivel de satisfacción, acerca de los Espacios Funcionales Acondicionados.

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Insatisfechos	2	2.9	2	2.9
Casi insatisfechos	8	11.4	10	14.3
Regular	54	77.1	64	91.4
Casi satisfechos	6	8.6	70	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

*Fuente: Base de datos*

Figura 2: Nivel de satisfacción acerca de los Espacios Funcionales Acondicionados.



*Fuente: Tabla 2*

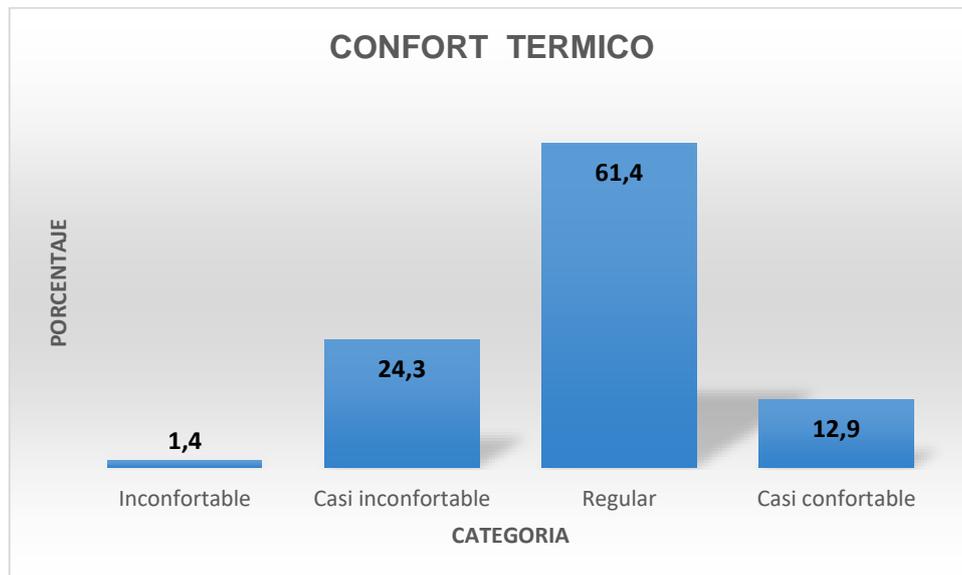
En la tabla y figura 2 se observa que el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación, en cuanto a los Espacios Funcionales Acondicionados se encuentra un 77,14% en regular, el 2,86 están casi insatisfechos, y el 8,57% se encuentran casi satisfechos.

Tabla 3: Distribución de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas de acuerdo a la percepción que tienen en la dimensión confort térmico

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Inconfortable	1	1.4	1.0	1.43
Casi inconfortable	17	24.3	18.0	25.71
Regular	43	61.4	61.0	87.14
Casi confortable	9	12.9	70.0	100.00
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

Fuente: Base de datos

Figura 3: Percepción de los trabajadores de la DREA, en cuanto a la dimensión confort térmico



Fuente: Tabla 3

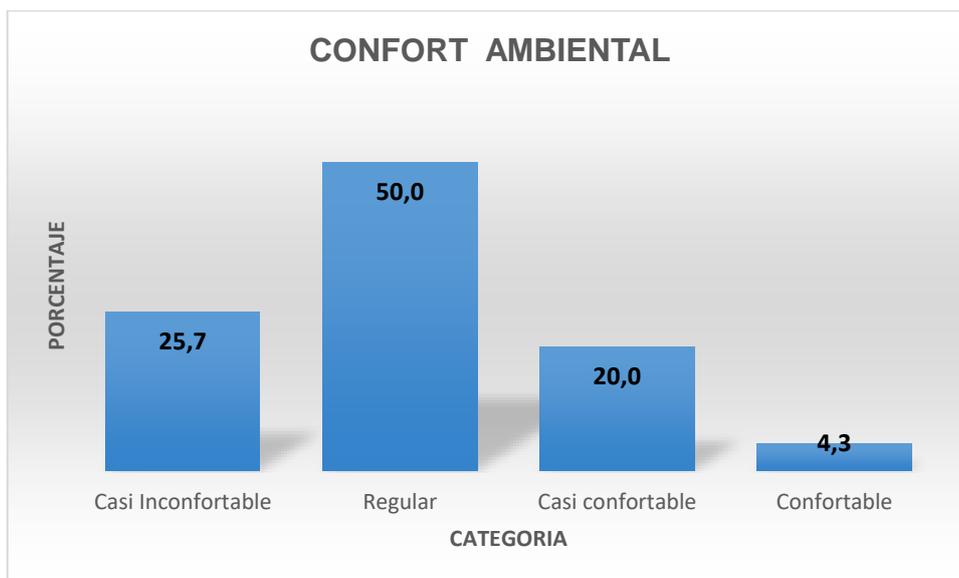
Al observar en la tabla y figura 3, el grado de percepción de los trabajadores de la DREA en cuanto a la dimensión confort térmico se tiene el mayor porcentaje en regular que es de 61,43%, consideran para el 24,29% que es casi inconfortable y para el 12,86% es casi confortable.

Tabla 4: Distribución de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas de acuerdo a la percepción que tienen en la dimensión confort ambiental.

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Casi Inconfortable	18	25.7	18	25.7
Regular	35	50.0	53	75.7
Casi confortable	14	20.0	67	95.7
Confortable	3	4.3	70	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

*Fuente: Base de datos*

Figura 4: Percepción de los trabajadores de la DREA, en cuanto a la dimensión confort ambiental.



*Fuente: Tabla 4*

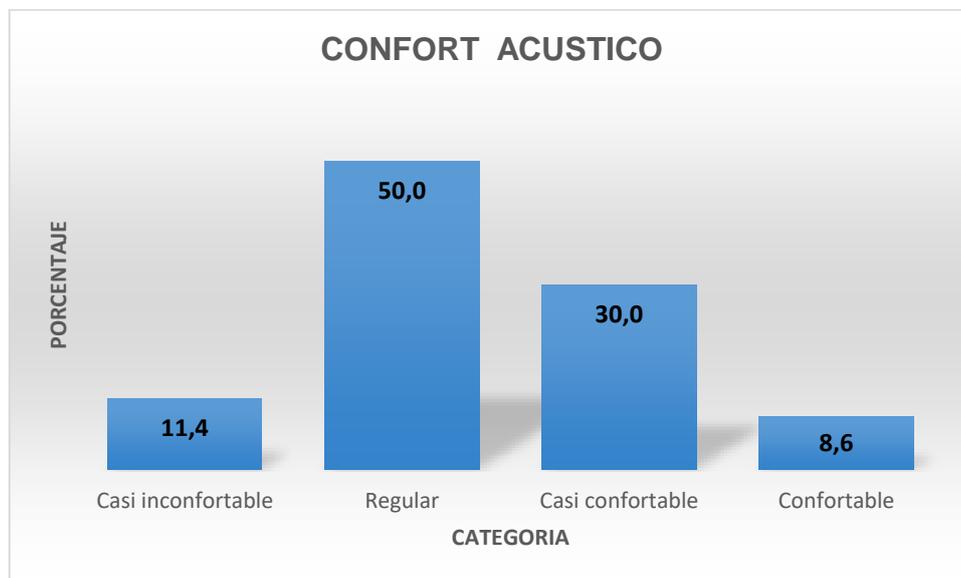
En la tabla y figura 4 se observa el nivel de percepción que tienen los trabajadores de la DREA en la dimensión confort ambiental que para el mayor porcentaje consideran que es regular, para el 20% es casi confortable y para el 25,71% es inconfortable.

Tabla 5: Distribución de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas de acuerdo a la percepción que tienen en la dimensión confort acústico.

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Casi inconfortable	8	11.4	8	11.4
Regular	35	50.0	43	61.4
Casi confortable	21	30.0	64	91.4
Confortable	6	8.6	70	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

*Fuente: Base de datos*

Figura 5: Percepción de los trabajadores de la DREA, en cuanto a la dimensión confort acústica.



*Fuente: Tabla 5*

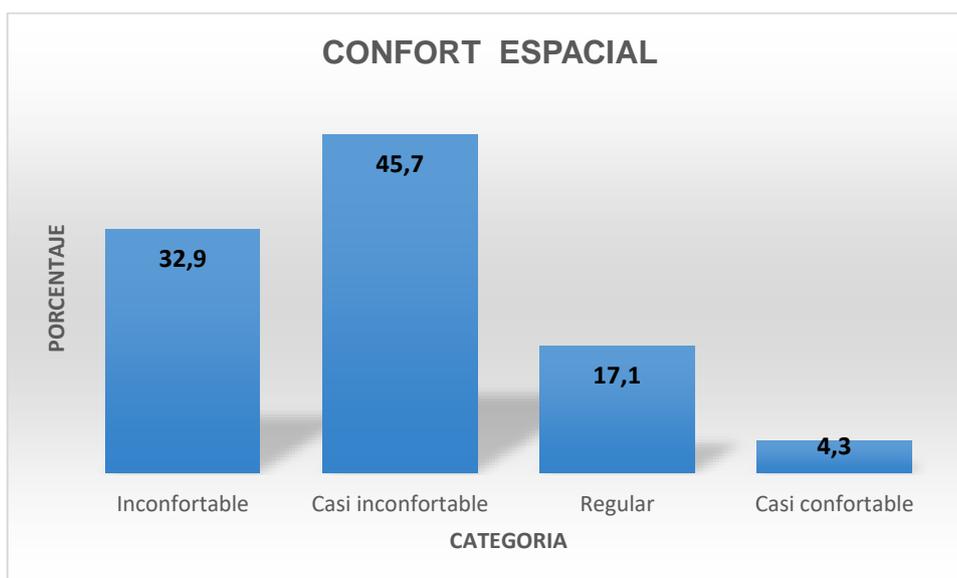
En la tabla y figura 5 se observa el nivel de percepción que tienen los trabajadores de la DREA en la dimensión confort acústico, el mayor porcentaje se encuentra en regular 50%, para el 30% es casi confortable el 8,57% consideran que es confortable y para el 11,43% es casi inconfortable.

Tabla 6: Distribución de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas de acuerdo a la percepción que tienen en la dimensión confort espacial.

<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Inconfortable	23	32.9	23	32.9
Casi inconfortable	32	45.7	55	78.6
Regular	12	17.1	67	95.7
Casi confortable	3	4.3	70	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

*Fuente: Base de datos*

Figura 6: Percepción de los trabajadores de la DREA, en cuanto a la dimensión confort espacial.



*Fuente: Tabla 6*

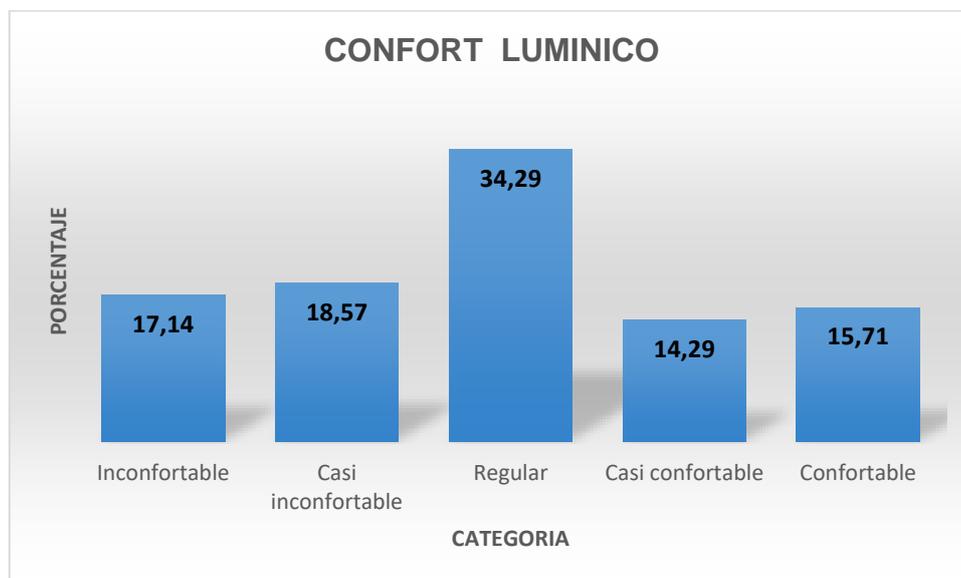
En la tabla y figura 6 se observa el nivel de percepción que tienen los trabajadores de la DREA en la dimensión confort espacial, el mayor porcentaje se encuentra en casi inconfortable 45,71%, para el 32,86% inconfortable, 17,14% consideran que es regular y para el 4,29% es casi confortable.

Tabla 7: Distribución de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas de acuerdo a la percepción que tienen en la dimensión confort lumínico.

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Inconfortable	12	17.14	12	17
Casi inconfortable	13	18.57	25	36
Regular	24	34.29	49	70
Casi confortable	10	14.29	59	84
Confortable	11	15.71	70	100
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>		

*Fuente: Base de datos*

Figura 7: Percepción de los trabajadores de la DREA, en cuanto a la dimensión confort Lumínica



*Fuente: Tabla 7*

En la tabla y figura 7 se observa el nivel de percepción que tienen los trabajadores de la DREA en la dimensión confort lumínico, el mayor porcentaje se encuentra en regular 34,29%, casi inconfortable 18,57%, para el 14,29% es casi inconfortable, y para el 15,71% es inconfortable.

4.1.2. Datos para el objetivo:

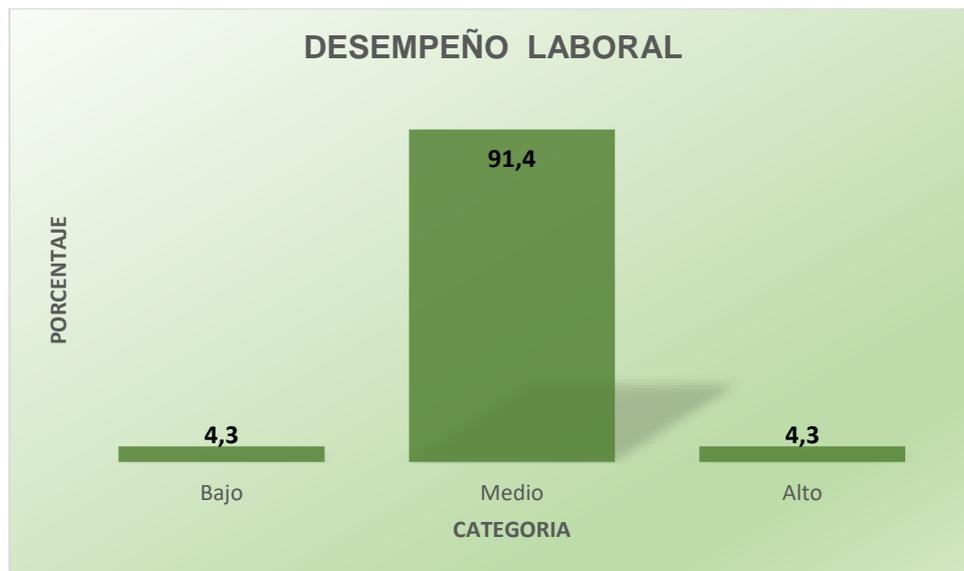
OE<sub>2</sub>: Analizar el desarrollo del desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación - Amazonas, 2015.

Tabla 8: Distribución de los trabajadores de la DREA, según su desempeño laboral

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Bajo	3	4.3	3.0	4.3
Medio	64	91.4	67.0	95.7
Alto	3	4.3	70.0	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

*Fuente: Base de datos*

Figura 8: Desempeño laboral de los trabajadores de la DREA



Fuente: Tabla 8

En la tabla y figura 8 se observa que el desempeño laboral de los trabajadores de la DREA, según consideran sus jefes inmediatos superiores se encuentran en un 91,43% en medio y solo el 4,29% estarían en alto y 4,29% en bajo.

Tabla 9: Distribución de los trabajadores de la DREA, según su desempeño laboral obtenido en la dimensión orientación de resultados.

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Bajo	8	11.4	8	11.4
Medio	60	85.7	68	97.1
Alto	2	2.9	70	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

Fuente: Base de datos

Figura 9: Desempeño laboral de los trabajadores de la DREA, en la dimensión orientación de resultados.



Fuente: Tabla 9

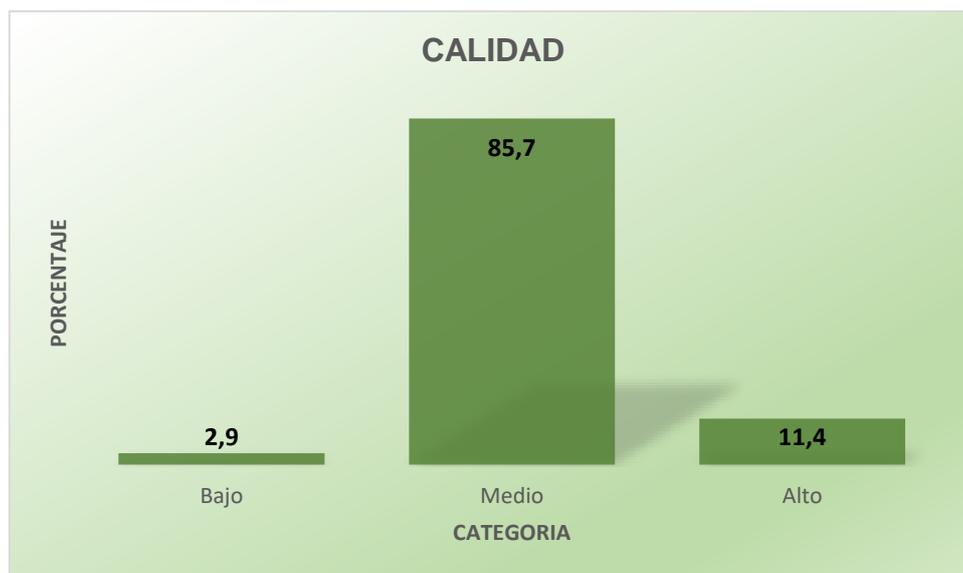
En la tabla y figura 9 se observa que los jefes inmediatos superiores de los trabajadores de la DREA; consideran que el 85,71% en la dimensión orientación de resultados se encuentra en medio, el 2,86% en alto y 11,43% en bajo.

Tabla 10: Distribución de los trabajadores de la DREA, según su desempeño laboral obtenido en la dimensión calidad

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Bajo	2	2.9	2.0	2.9
Medio	60	85.7	62.0	88.6
Alto	8	11.4	70.0	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

*Fuente: Base de datos*

Figura 10: Desempeño laboral de los trabajadores de la DREA, en la dimensión calidad.



*Fuente: Tabla 10*

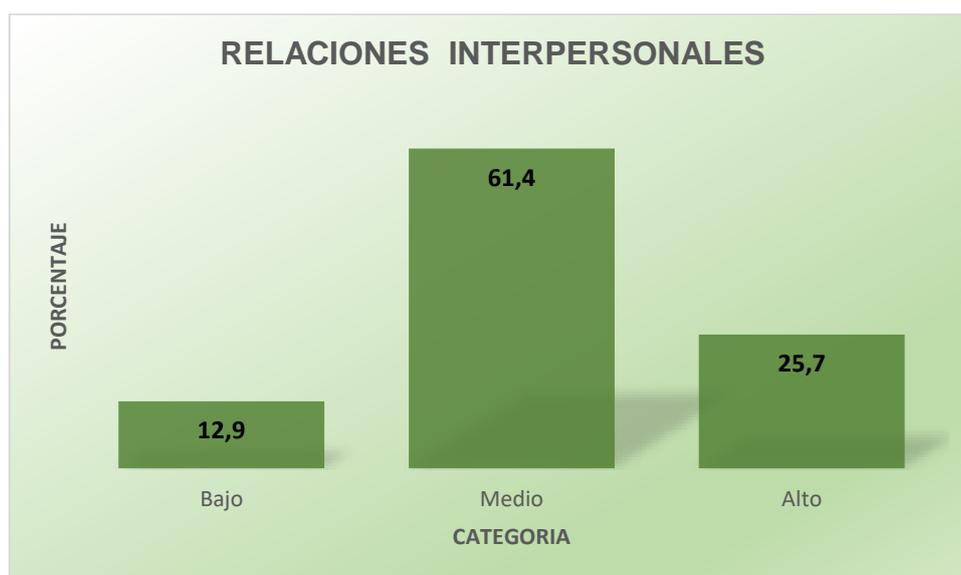
En la tabla y figura 10 se observa que los jefes inmediatos superiores de los trabajadores de la DREA; consideran que el 85,71% en la dimensión calidad se encuentra en medio, 11,43% en alto y solo el 2,86% en bajo.

Tabla 11: Distribución de los trabajadores de la DREA, según su desempeño laboral obtenido en la dimensión relaciones interpersonales

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Bajo	9	12.9	9.0	12.9
Medio	43	61.4	52.0	74.3
Alto	18	25.7	70.0	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

Fuente: Base de datos

Figura 11: Desempeño laboral de los trabajadores de la DREA, en la dimensión relaciones interpersonales.



Fuente: Tabla 11

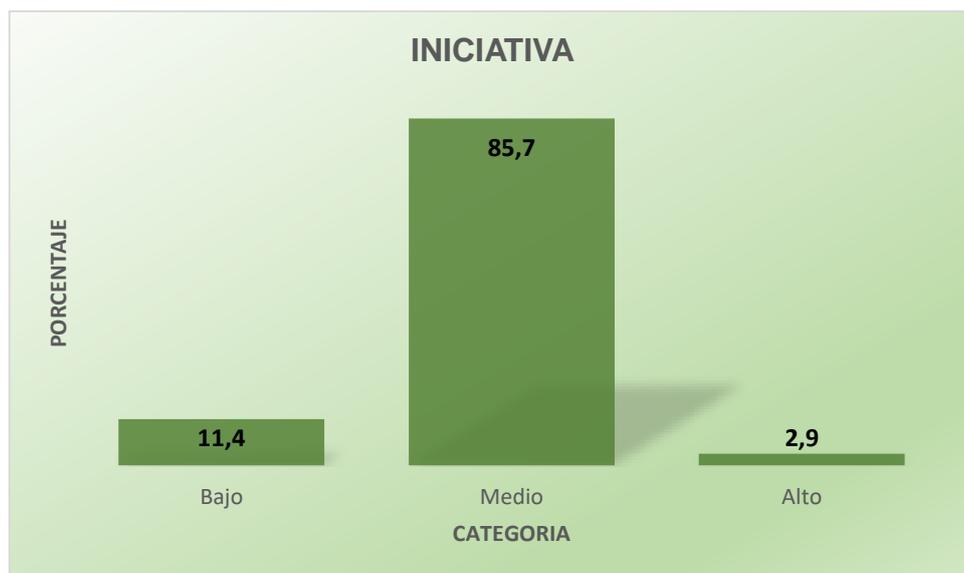
En la tabla y figura 11 se observa que los jefes inmediatos superiores de los trabajadores de la DREA, consideran que en la dimensión relaciones interpersonales el 61,43% se encuentran medio 25,71% en alto y solo el 12,86% en bajo.

Tabla 12: Distribución de los trabajadores de la DREA, según su desempeño laboral obtenido en la dimensión iniciativa.

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Bajo	8	11.4	8.0	11.4
Medio	60	85.7	68.0	97.1
Alto	2	2.9	70.0	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

*Fuente: Base de datos*

Figura 12: Desempeño laboral de los trabajadores de la DREA, en la dimensión iniciativa.



*Fuente: Tabla 12*

En la tabla y figura 12 se observa que los jefes inmediatos superiores de los trabajadores de la DREA, consideran que en la dimensión iniciativa el 85,71% se encuentran medio, 11,43% en bajo y solo el 2,86% en alto.

Tabla 13: Distribución de los trabajadores de la DREA, según su desempeño laboral obtenido en la dimensión trabajo en equipo.

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Bajo	29	41.4	29.0	41.4
Medio	40	57.1	69.0	98.6
Alto	1	1.4	70.0	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

*Fuente: Base de datos*

Figura 13: Desempeño laboral de los trabajadores de la DREA, en la dimensión trabajo en equipo.



*Fuente: Tabla 13*

En la tabla y figura 13 se observa que los jefes inmediatos superiores de los trabajadores de la DREA, consideran que en la dimensión trabajo en equipo el 57,14% se encuentran medio, 41,43% en bajo y solo el 1,43% en alto.

Tabla 14: Distribución de los trabajadores de la DREA, según su desempeño laboral obtenido en la dimensión organización.

<b>Categoría</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>	<b>Fi</b>	<b>Fi%</b>
Bajo	31	44.3	31.0	44.3
Medio	35	50.0	66.0	94.3
Alto	4	5.7	70.0	100.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>		

*Fuente: Base de datos*

Figura 14: Desempeño laboral de los trabajadores de la DREA, en la dimensión organización.



Fuente: Tabla 14

En la tabla y figura 14 se observa que los jefes inmediatos superiores de los trabajadores de la DREA, consideran que en la dimensión organización, el 55,00% se encuentran medio, 44,29% en bajo y solo el 5,71% en alto.

#### 4.1.3. Datos para el objetivo:

OE<sub>3</sub>: Relacionar los Espacios Funcionales acondicionados, con el desempeño laboral de los trabajadores y sus dimensiones en la Dirección Regional de Educación - Amazonas, 2015.

Tabla 15: Estadígrafos obtenidos en la variable Espacios Funcionales Acondicionados y sus dimensiones.

<b>Dimensiones / Variable</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Coefficiente variabilidad</b>
Confort térmico	4	16	10,00	2,28	0,23
Confort ambiental	5	15	8,44	2,39	0,28
Confort acústico	8	29	17,97	4,72	0,26
Confort espacial	8	29	12,84	4,71	0,37
Confort lumínico	3	15	8,03	3,62	0,45
Espacios Funcionales	33	86	57,26	11,71	0,20

*Fuente: Base de datos*

En la tabla 15 se observa que la mayor variabilidad entre puntaje y puntaje con relación a la media es de las dimensiones confort acústico (4,72) y confort espacial (4,71), siguiendo confort lumínico (3,62). De acuerdo al coeficiente de variabilidad se tiene que los puntajes obtenidos son homogéneos por estar por debajo del parámetro 35%, excepto en confort lumínico que es el 45%.

Tabla 16: Estadígrafos obtenidos en la variable desempeño laboral.

<b>Dimensiones/Variable</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación estándar</b>	<b>Coefficiente variabilidad</b>
Calidad	7	20	13,20	3,00	23%
Relaciones interpersonales	4	15	8,87	2,52	28%
Iniciativa	4	18	10,53	2,79	26%
Trabajo en equipo	2	8	3,94	1,80	46%
Organización	3	12	6,24	2,39	38%
Orientación de resultados	3	13	7,76	1,77	23%
Desempeño laboral	30	73	50,54	9,61	19%

*Fuente: Base de datos*

En la tabla 16 se observa que la mayor variabilidad entre puntaje y puntaje con relación a la media de la dimensión calidad es de (3,00) y la menor dispersión es en orientación de los resultados (1,77), siguiendo de trabajo en equipo (1,80). De acuerdo al coeficiente de variabilidad se tiene que los puntajes obtenidos son homogéneos en las dimensiones calidad (23%), relaciones interpersonales (28%), iniciativa (26%), orientación de resultados (23%) e incluso en la variable desempeño laboral (19%) por estar por debajo del parámetro 35%; pero en las dimensiones trabajo en equipo y organización es de (46%) y (38%) respectivamente.

Tabla 17: Comparación entre las variables.

Variable / Categoría		Desempeño laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Espacios Funcionales Acondicionados	Casi inconfortable	3	24	0	27
	Regular	0	38	0	38
	Casi confortable	0	2	3	5
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>64</b>	<b>3</b>	<b>70</b>

Fuente: Base de datos

Tabla 18: Correlaciones entre las variables Espacios Funcionales Acondicionados y desempeño laboral y sus dimensiones.

Correlaciones		Espacios Funcionales Acondicionados	Orientación de resultados	Calidad	Relaciones interpersonales	Iniciativa	Trabajo en equipo	Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Espacios Funcionales Acondicionados	r							
		Sig. (bilateral)							
	Orientación de resultados	r	,399*						
		Sig. (bilateral)	,001						
	Calidad	r	,699**	,224					
		Sig. (bilateral)	,000	,063					
	Relaciones interpersonales	r	,698**	,159	,487**				
		Sig. (bilateral)	,000	,189	,000				
	Iniciativa	r	,794**	,188	,525**	,564**			
		Sig. (bilateral)	,000	,118	,000	,000			
	Trabajo en equipo	r	,471**	-,051	,368**	,366**	,459**		
		Sig. (bilateral)	,000	,677	,002	,002	,000		
	Organización	r	,461**	-,057	,307**	,103	,338**	,534**	
		Sig. (bilateral)	,000	,638	,010	,398	,004	,000	
	Desempeño laboral	r	,903**	,273	,758**	,714**	,835**	,667**	,537**
		Sig. (bilateral)	,000	,022	,000	,000	,000	,000	,000

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

En la tabla 18, se tiene los resultados obtenidos a través del Rho de Spearman; en la que podemos apreciar que existe una correlación baja entre los espacios funcionales Acondicionados y la orientación de resultados que es de ,399\* al 0,01 bilateral que para una mejor interpretación se consideró  $r^2 = ,09$  que significa que solo el 9% de los resultados de la dimensión orientación de resultados depende de la variable Espacios Funcionales acondicionados. Por otro lado, tenemos una correlación de ,903 que es alta al ,00 bilateral, en la cual el  $r^2 = ,8154$  que significa que el 81% de la variable desempeño laboral depende de los Espacios Funcionales Acondicionados.

#### 4.2. Prueba de hipótesis

En vista que los resultados son no paramétricos entonces se utilizó la prueba Chi cuadrado.

Tabla 19: Prueba Chi – cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1295,431 <sup>a</sup>	1152	,002
Razón de verosimilitud	364,624	1152	1,000
Asociación lineal por lineal	58,362	1	,000
No de casos válidos	70		

a. 1221 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,01.

*Fuente: Base de datos*

Se observa que de acuerdo a la prueba Chi cuadrado, la asociación lineal por lineal es de 58.362, y el p-valor es de ,000, siendo menor al nivel de significancia ,05 (valor determinado para un nivel de confianza del 95%), con lo que nos permitió aceptar la hipótesis de investigación. En tal sentido podemos afirmar definitivamente que los Espacios Funcionales Acondicionados influyen en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2015.

### 4.3. Discusión

El buen desempeño laboral de los trabajadores en las instituciones se debe de alguna manera a los espacios donde desarrollan sus actividades, tal es el caso que la Dirección Regional de Educación de Amazonas funciona en ambientes acondicionados los cuales no fueron diseñados para cumplir con las funciones que actualmente se desempeñan en ellas, por lo que evidentemente no cumplen con las normas técnicas pertinentes, ya que son casonas que fueron construidas con otro fin, por tanto los ambientes no son los adecuados y por ende el desempeño laboral no es el más eficiente. Según los resultados se tiene que los indicados trabajadores consideran que los Espacios Funcionales Acondicionados para el desarrollo de las actividades son regulares con el 54.3% y solo para el 7,1% son casi confortables; en cuanto al desempeño laboral evaluado por los Jefes inmediato superiores consideran que en un 91.4% de trabajadores se encuentran en un nivel medio y solo el 4.3% su rendimiento es alto. Que de acuerdo a la prueba no paramétrica Chi Cuadrado se tiene que existe una relación directa entre la variable independiente y la variable dependiente porque el p-valor es ,000 que es menor al nivel de significancia 0,05. En tal sentido se afirma que los Espacios Funcionales Acondicionados influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas.

Los Espacios Funcionales Acondicionados están relacionados con el desempeño laboral en sus diferentes dimensiones ya que la correlación entre la variable y la dimensión calidad es de ,699\*\* lo que significa de acuerdo al  $r^2 = ,4886$  que dicha dimensión depende en un 48% de la variable Espacios Funcionales Acondicionados; así mismo se tiene con la dimensión relaciones interpersonales (,698\*\*) que aplicando el  $r^2$  se tiene ,4886. En la dimensión iniciativa se obtuvo una correlación de ,794\*\* al 0,00 de nivel de significancia, si aplicamos el  $r^2 = ,6304$ , se puede precisar que el 63% de esta dimensión depende de la variable independiente. En las dimensiones trabajo en equipo y organización la correlación es moderada de (,471\*\*) y (,461\*\*) respectivamente, siendo el  $r^2$  del orden del (,2218) y (,2125) lo cual significa que el 22% de la dimensión trabajo en equipo depende de los Espacios Funcionales Acondicionados y que el 21% de la dimensión organización depende de la variable independiente. En cuanto a las variables,

tenemos una correlación de Pearson de ,903\*\* y un  $r^2 = ,8154$ , que significa que el 81% del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas está en función a la variable independiente Espacios Funcionales Acondicionados.

El presente trabajo de investigación tiene cierta grado de similitud con el de Martínez (2013), dado que en él, se plantearon que la satisfacción laboral tiene influencia en el desempeño de los trabajadores del área de operadores; en ambos trabajos, el tipo de estudio es descriptivo correlacional y su diseño no experimental transeccional. El autor (Martínez, 2013), concluye que la situación de la satisfacción laboral influye de manera negativa en el desempeño laboral de los trabajadores; por otro lado, nuestra investigación concluye que los Espacios Funcionales Acondicionados influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación - Amazonas.

En realidad, para garantizar que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral, se les debe dar las condiciones necesarias para que desarrollen su trabajo y esto repercutirá en la atención que realicen a otras personas, es por eso que las autoridades a quien compete deben tomar las medidas correctivas y pertinentes a fin de que se gestione y tengan un local propio con todas las normas de arquitectura.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## Conclusiones

1. Los Espacios Funcionales Acondicionados para el desarrollo de las actividades de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2015 no son adecuados, ya que carecen de ciertas especificaciones técnicas, las mismas que no han sido tomadas en cuenta para la función a desarrollar en dichos espacios; esto es corroborado, dado que para el 54.3% de los trabajadores los encuentra en un estado regular y para el 38,6% son casi incómodos.
2. El desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas se encuentra en un nivel medio (91,4%) de acuerdo a la evaluación de los Jefes inmediato superiores de la indicada institución.
3. Los espacios funcionales acondicionados se relacionan con las dimensiones del desempeño laboral, ya que de acuerdo al Rho de Spearman se tiene en calidad ( $,699^{**}$ ), en relaciones interpersonales ( $,698^{**}$ ) en iniciativa ( $,794^{**}$ ) la cual es una relación alta y en las dimensiones trabajo en equipo y organización la correlación es moderada de ( $,471^{**}$ ) y ( $,461^{**}$ ) respectivamente. Además se tiene una correlación de Pearson de  $,903^{**}$ , lo que equivale a decir que la variable Desempeño Laboral depende en un 81% con respecto a la variable independiente Espacios Funcionales Acondicionados.

## **Recomendaciones**

1. Al Director Regional de Educación de Amazonas para que en el menor tiempo posible gestione y haga realidad la construcción de su propio local a fin de garantizar que las actividades se realicen en un ambiente que reúna las condicionantes técnicas, las mismas que incidirán en la atención a los usuarios.
2. A los Jefes inmediatos superiores de las diferentes áreas a fin de que gestionen la mejora de capacidades de los trabajadores que se encuentren bajo su cargo y adopten las estrategias pertinentes a fin de que los involucrados mejoren en su desempeño laboral.
3. A los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas para que analicen los resultados obtenidos de tal manera que se subsanen las debilidades presentadas en el desempeño laboral, con la finalidad de prestar un buen servicio al ciudadano.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **Bibliografía**

- Aldas Gallegos, A. P. (2013). El ambiente de trabajo y su efecto en el desempeño laboral en el Gobierno Municipal de San Pedro de Pelileo. Tesis de Licenciatura (publicada), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6129/1/112%20o.e..pdf>.
- Arratia Beniscelli, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones desde los evaluados. Tesis de Maestría (publicada), Universidad de Chile. Obtenido de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia\\_a/pdfAmont/cs-arratia\\_a.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf).
- Arriagada, R. (2002). Diseño de un sistema de medición de desempeño para evaluar la gestión municipal: Una propuesta metodológica. Chile
- Baptista L., Fernández C. y Hernández R, (2010) Metodología de la investigación científica. (cuarta edición) México: Ed. Mac Graw Hill Interamericana editores.
- Beltrán Cabrejo, A. D. (2014). Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 - 2012. Tesis de Maestría (publicada), Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia, Bogotá. Obtenido de <file:///C:/Users/Ana%20Mercedez/Documents/OIT.pdf>.
- Carrasco, S (2013). Metodología de la Investigación Científica. Ed. San Marcos 2da. Ed. 5ta. Reimp.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá, Colombia: McGRAW-HILL, INTERAMERICANA.
- Chiroque, S. (2006). Evaluación de desempeño docente. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.
- Coello, V. (2013-2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los Asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). Tesis de Grado, publicada, Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- ECURED. (s.f.). Desempeño laboral. Conocimiento con todos y para todos. Obtenido de

- «[http://www.ecured.cu/index.php?title=Desempeño\\_laboral&oldid=1874515](http://www.ecured.cu/index.php?title=Desempeño_laboral&oldid=1874515)».
- Escuela de Estudios Industriales y Empresariales. (s.f.). Diseño de plantas, distribución de espacios en áreas administrativas.
- Escuela Colombiana de Ingeniería “Julio Garavito”, (2009). Diseño antropométrico de puestos de trabajo. Obtenido de <http://copernico.escuelaing.edu.co/lpinilla/www/protocols/ERGO/DISENO%20DE%20PUUESTO%20DE%20TRABAJO%202009-2.pdf>.
- García Trevijano F., José A. “Tratado De Derecho Administrativo. T. I. 2dA Ed. Madrid 1968.
- Guasch Farras, J. (2012). Control ambiental en interiores. Obtenido de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/45.pdf>.
- Llerena Morales, D. (2015). Planteamiento distribucional para el confort de los empleados en la Editorial Santillana Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/19932>.
- Marchant Ramírez, L. (s.f.). Actualizaciones para el desarrollo organizacional.
- Marín, A. F. (2013). La oficina administrativa como diseño espacial acorde a las necesidades del trabajador. Informe de práctica académica, Universidad Católica de Pereira, Colombia, Pereira. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/10785/1616/3/DOCUMENTO%20FINAL%20DE%20LA%20PRACTICA%20III.pdf>.
- Martínez, R. W. (2013). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores del área de operaciones en el Servicio de Administración Tributaria de Trujillo (SATT). Tesis de Licenciatura, publicada, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Muñoz Amato, Pedro (1974), Introducción a la administración pública, Fondo de la Cultura Económica, México.
- Orrué Arias, E. (2010). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. 2(1), pp.90-106. Obtenido de [http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/sme\\_v2n1\\_art8.pdf](http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/sme_v2n1_art8.pdf).

- Ortiz, F: García M. del Pilar (2010), Metodología de la Investigación. Ed. Limusa.
- Ramírez, R. G. (2013). Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. Tesis Doctoral, publicada, Universidad Autónoma de Madrid, Madrid.
- Reynaga Utani, Y. (2015). Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. Tesis de Pre grado (publicada), Universidad Nacional José María Arguedas. Obtenido de [http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda\\_Reynaga\\_Tesis\\_Titulo\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Silva Chipantiza, E. M. (2014). Diseño de un sistema de espacios interiores para mejorar el desempeño laboral en el área administrativa de la Empresa Municipal del Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Ambato. Tesis de Pre Grado (publicada), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7913/1/FDAA.15.pdf>.
- Solís Cazar, C. D. (2015). La importancia del diseño interior en el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa privada Halley Corporación de la ciudad de Ambato. Tesis de Pre grado (publicada), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, Ambato. Obtenido de <http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20088/1/Tesis%20Carlos%20Solis.pdf>.
- Stoner, James & Wankel, Charles (1989), Administración, México, Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, 3<sup>o</sup>ed.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Tesis de pre grado (publicada), Universidad Rafael Landívar, Guatemala, Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tedeschi, Enrico. (1969) Teoría de la Arquitectura. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires, Argentina. 2da. Edición.
- Vargas , F. (agosto - diciembre de 2000). De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas. Boletín CINTEFOR.
- Weber, Max (1985). ¿Qué es la burocracia? Edit. Leviatán Buenos Aires.

## **ANEXOS**

## Anexos

### 01: Evidencias



<b>FOTO 01</b>	DESCRIPCION	<b>VISTA PANORAMICA INTERIOR</b>
		PATIO CENTRAL INTERIOR DE LA EDIFICACION DE LA DRE-A. ENTREVISTA CON UN SERVIDOR PUBLICO, PREGUNTANDOLE ACERCA DE LA PERCEPCION DEL ESPACIO EN GENERAL, PARA PROCEDER AL LLENDO DE LA ENCUESTA RESPECTIVA.



<b>FOTO 02</b>	DESCRIPCION	<b>VISTA INTERIOR DE OFICINAS ADMINISTRATIVAS</b>
		NOTESE LA FALTA DE ESPACIO ENTRE LOS MODULOS DE TRABAJO, PARA EL QUE DIFICULTAN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DREA, Y EL POCO ESPACIO CON QUE CUENTAN PARA LA DISPOSICION DEL ACERVO DOCUMENTARIO..

**FORMATO SNIP-03:  
FICHA DE REGISTRO - BANCO DE PROYECTOS**

[La información registrada en el Banco de Proyectos tiene carácter de Declaración Jurada]

Fecha de la última actualización: 14/11/2017

**1. IDENTIFICACIÓN**

1.1 Código SNIP del Proyecto de Inversión Pública: **95622**

1.2 Nombre del Proyecto de Inversión Pública: MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS, CHACHAPOYAS - AMAZONAS

1.3 Responsabilidad Funcional del Proyecto de Inversión Pública:

Función	03 ADMINISTRACION Y PLANEAMIENTO
Programa	003 ADMINISTRACION
Subprograma	0006 ADMINISTRACION GENERAL
Responsable Funcional (según Anexo SNIP 04)	PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

1.4 Este Proyecto de Inversión Pública NO pertenece a un Programa de Inversión

1.5 Este Proyecto de Inversión Pública NO pertenece a un Conglomerado Autorizado

1.6 Localización Geográfica del Proyecto de Inversión Pública:

Departamento	Provincia	Distrito	Localidad
AMAZONAS	CHACHAPOYAS	CHACHAPOYAS	CHACHAPOYAS

1.7 Unidad Formuladora del Proyecto de Inversión Pública:

Sector:	GOBIERNOS REGIONALES
Pliego:	GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
Nombre:	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION AMAZONAS

Persona Responsable de Formular:	Arq. William Arbolela Gil
Persona Responsable de la Unidad Formuladora:	JUAN CARLOS ZABARBURU VENTURA

1.8 Unidad Ejecutora del Proyecto de Inversión Pública:

Sector:	GOBIERNOS REGIONALES
Pliego:	GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AMAZONAS
Nombre:	REGION AMAZONAS-SEDE CENTRAL

Persona Responsable de la Unidad Ejecutora:	Ing. Aquelino Chuquizuta Huaman
---	---------------------------------

**2 ESTUDIOS**

2.1 Nivel Actual del Estudio del Proyecto de Inversión Pública

Nivel	Fecha	Autor	Costo (Nuevos Soles)	Nivel de Calificación
-------	-------	-------	----------------------	-----------------------

PERFIL	28/08/2008	Arq. William Arbolela Gil	97,559	APROBADO
--------	------------	---------------------------	--------	----------

**2.2 Nivel de Estudio propuesto por la UF para Declarar Viabilidad: PERFIL**

**3 JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA**

**3.1 Planteamiento del Problema**

DOCENTES Y TRABAJADORES EN ACTIVIDAD Y CESANTES DE LA DRE-AMAZONAS Y PÚBLICO EN GENERAL NO ACCEDEN A SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE CALIDAD

**3.2 Beneficiarios Directos**

**3.2.1 Número de los Beneficiarios Directos** 566,163 (N° de personas)

**3.2.2 Característica de los Beneficiarios**

PARA EL PRESENTE PROYECTO LA POBLACIÓN DEMANDANTE (BENEFICIARIOS DIRECTOS) ESTA COMPUESTA POR LOS TRABAJADORES DE LA SEDE INSTITUCIONAL Y LOS BENEFICIARIOS INDIRECTOS SON LA POBLACIÓN DE DOCENTES PÚBLICOS Y PRIVADOS DE TODA LA REGIÓN AMAZONAS QUE ESTÁN ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AMAZONAS OBJETO DE LA INTERVENCIÓN

**3.3 Objetivo del Proyecto de Inversión Pública**

DOCENTES Y TRABAJADORES EN ACTIVIDAD Y CESANTES DE LA DRE-AMAZONAS Y PÚBLICO EN GENERAL TIENE ACCESO A SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE CALIDAD

**3.4 Análisis de la demanda y oferta**

Tramo	Longitud	IMD	Costo por tramo
-------	----------	-----	-----------------

**4 ALTERNATIVAS DEL PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA**  
(Las tres mejores alternativas)

**4.1 Descripciones:**

(La primera alternativa es la recomendada)

Alternativa 1 (Recomendada)	Acción 1ª Restauración de 575.19 m2 (incluye techado de patio) y construcción de 607.84 m2 de concreto armado , acción 2 Adquisición de equipos y mobiliario de acuerdo a las especificaciones técnicas requeridas y acción 3 Talleres de capacitación para todo el personal en temas de administración y gestión: Restauración de casona de 575.19 m2 (incluye techado de patio) y 678.83 m2 de construcción de infraestructura nueva de 4 pisos con concreto armado. Cuyas áreas se especifican en los siguientes cuadros:
Alternativa 2	Acción 1b Restauración de 575.19 m2 (incluye techado de patio) y construcción de 607.84 m2 de concreto armado y placas , acción 2 Adquisición de equipos y mobiliario de acuerdo a las especificaciones técnicas requeridas y acción 3 Talleres de capacitación para todo el personal en temas de administración y gestión: Restauración de casona de 575.19 m2 (incluye techado de patio) y 678.83 m2 de construcción de infraestructura nueva de 4 pisos con placas de concreto armado (86.66m3), además se adquirirán equipos y mobiliario de acuerdo a las especificaciones técnicas requeridas y se desarrollaran Talleres de capacitación para todo el personal en temas de administración y gestión
Alternativa 3	NINGUNO

## 4.2 Indicadores

		Alternativa 1	Alternativa 2	Alternativa 3
Monto de la Inversión Total (Nuevos Soles)	A Precio de Mercado	6,049,272	6,269,531	0
	A Precio Social	5,170,942	5,359,191	0
Costo Beneficio (A Precio Social)	Valor Actual Neto (Nuevos Soles)	4,760,723	4,948,973	
	Tasa Interna Retorno (%)	9.00	9.00	
Costos / Efectividad	Ratio C/E	10.69	11.07	0.00
	Unidad de medida del ratio C/E (Ejms Beneficiario, alumno atendido, etc.)	BENEFICIARIOS	BENEFICIARIOS	0

## 4.3 Análisis de Sostenibilidad de la Alternativa Recomendada

LA SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO ESTA FUNDAMENTADA EN LAS SIGUIENTES RAZONES: • EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS Y EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y MINISTERIO DE CULTURA MANTIENEN UNA RELACIÓN DIRECTA DE COOPERACIÓN MUTUA, MEDIANTE CONVENIOS INTERINSTITUCIONALES QUE BRINDARAN OPERATIVIDAD PRE Y POST PROYECTO. • EL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS TIENE LA CAPACIDAD DE GESTIÓN Y EJECUCIÓN DEL PROYECTO POR CONTAR CON EL PERSONAL IDÓNEO Y PROFESIONALES COMPETENTES PARA CUMPLIR CON LOS OBJETIVOS Y METAS PROPUESTAS. • LA DREA CUENTA CON PERSONAL IDÓNEO EN FORMA PERMANENTE; ASIGNADOS EN EL CAP DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN. • LA POBLACIÓN PARTICIPA EN FORMA VOLUNTARIA Y DIRECTA EN LAS DIFERENTES ACTIVIDADES PROGRAMADAS. • LA PRINCIPAL FUENTE DE INGRESOS DE LA DREA, SON LOS FONDOS CORRESPONDIENTES A LOS INGRESOS DIRECTOS, ORDINARIOS Y DONATIVOS. LUEGO DE TERMINADA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO, SE REQUERIRÁ UN MANTENIMIENTO REGULAR DE LA INFRAESTRUCTURA Y DE TAL FORMA ASEGURAR QUE SE CUMPLA EL PERIODO DE VIDA ÚTIL. LA UNIDAD EJECUTORA Y EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NO PARTICIPARÁN EN ESTAS ACCIONES, POR LO QUE SERÁ RESPONSABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS REALIZAR LAS ACTIVIDADES CORRESPONDIENTES AL MANTENIMIENTO Y OPERATIVIDAD DE LA INFRAESTRUCTURA.

## 4.4 GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES EN EL PIP (EN LA ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN RECOMENDADA)

### 4.4.1 Peligros identificados en el área del PIP

PELIGRO	NIVEL
---------	-------

### 4.4.2 Medidas de reducción de riesgos de desastres

### 4.4.3 Costos de inversión asociado a las medidas de reducción de riesgos de desastres

## 5 COMPONENTES DEL PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA (En la Alternativa Recomendada)

### 5.1 Cronograma de Inversión según Componentes:

COMPONENTES	Trimestres(Nuevos Soles)
-------------	--------------------------

	1er Trimestre 2017	2do Trimestre 2017	3er Trimestre 2017	4to Trimestre 2017	Total por componente
ESTRUCTURAS (RESTAURACION)	185,021	246,694	123,347	61,674	616,736
RESULTADOS DE LAS INTERVENCIONES CIENTIFICAS DE CONSERVACION	16,938	22,584	11,292	5,646	56,460
ARQUITECTURA (RESTAURACION)	404,400	539,200	269,600	134,800	1,348,000
INSTALACIONES ELECTRICAS (RESTAURACION)	24,224	32,299	16,150	8,075	80,748
INSTALACIONES SANITARIAS (RESTAURACION)	6,730	8,973	4,486	2,243	22,432
PLAN DE MONITOREO ARQUEOLOGICO (RESTAURACION)	28,320	37,760	18,880	9,440	94,400
ESTUDIO DE MADERA EXISTENTE (PATOLOGIA) (RESTAURACION)	12,390	16,520	8,260	4,130	41,300
TRAMITES DE LICENCIA (RESTAURACION)	44,250	59,000	29,500	14,750	147,500
MITIGACION DE IMPACTO AMBIENTAL (RESTAURACION)	31,860	42,480	21,240	10,620	106,200
INFREESTRUCTURA DE OBRA NUEVA	943,761	943,761	0	0	1,887,522
MOBILIARIO Y EQUIPOS	0	0	0	213,295	213,295
CAPACITACION MANO DE OBRA CALIFICADA	0	0	7,434	7,434	14,868
CAPACITACION BIENES E INSUMOS DE ORIGEN NACIONAL	0	0	7,372	7,372	14,744
GASTOS GENERALES 10%	174,158	174,158	174,158	174,156	696,630
SUPERVISION Y LIQUIDACION 7%	68,876	68,876	68,876	68,876	275,504
EXPEDIENTE TECNICO 8%	314,861	0	0	0	314,861
SUPERVICION DE ESTUDIO DEFINITIVOS	59,036	0	0	0	59,036
GASTOS ADMINISTRATIVOS	14,759	14,759	14,759	14,759	59,036
Total por periodo	2,329,584	2,207,064	775,354	737,270	6,049,272

## 5.2 Cronograma de Componentes Fisicos:

COMPONENTES	Unidad de Medida	Trimestres				Total por componente
		1er Trimestre 2017	2do Trimestre 2017	3er Trimestre 2017	4to Trimestre 2017	
ESTRUCTURAS (RESTAURACION)	GLB	30	40	20	10	100
RESULTADOS DE LAS INTERVENCIONES CIENTIFICAS DE CONSERVACION	GLB	30	40	20	10	100
ARQUITECTURA (RESTAURACION)	GLB	30	40	20	10	100
INSTALACIONES ELECTRICAS (RESTAURACION)	GLB	30	40	20	10	100
INSTALACIONES SANITARIAS (RESTAURACION)	GLB	30	40	20	10	100
PLAN DE MONITOREO ARQUEOLOGICO (RESTAURACION)	GLB	30	40	20	10	100

ESTUDIO DE MADERA EXISTENTE (PATOLOGIA) (RESTAURACION)	GLB	30	40	20	10	100
TRAMITES DE LICENCIA (RESTAURACION)	GLB	30	40	20	10	100
MITIGACION DE IMPACTO AMBIENTAL (RESTAURACION)	GLB	30	40	20	10	100
INFREESTRUCTURA DE OBRA NUEVA	GLB	50	50	0	0	100
MOBILIARIO Y EQUIPOS	GLB	0	0	0	100	100
CAPACITACION MANO DE OBRA CALIFICADA	GLB	0	0	50	50	100
CAPACITACION BIENES E INSUMOS DE ORIGEN NACIONAL	GLB	0	0	50	50	100
GASTOS GENERALES 10%	GLB	25	25	25	25	100
SUPERVISION Y LIQUIDACION 7%	GLB	25	25	25	25	100
EXPEDIENTE TECNICO 8%	GLB	100	0	0	0	100
SUPERVISION DE ESTUDIO DEFINITIVOS	GLB	100	0	0	0	100
GASTOS ADMINISTRATIVOS	GLB	25	25	25	25	100

**5.4 Operación y Mantenimiento:**

COSTOS	Años (Nuevos Soles)										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Sin Operación	272,810	272,810	272,810	272,810	272,810	272,810	272,810	272,810	272,810	272,810	866,349
PIP Mantenimiento	12,400	12,400	12,400	12,400	12,400	12,400	12,400	12,400	12,400	12,400	12,000
Con Operación	191,930	191,930	191,930	191,930	191,930	191,930	191,930	191,930	191,930	191,930	191,930
PIP Mantenimiento	18,100	18,100	18,100	18,100	18,100	18,100	18,100	18,100	18,100	18,100	18,100

**5.5 Inversiones por reposición:**

	Años (Nuevos Soles)										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total por componente
Inversiones por reposición	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Monto Total de Componentes:	5,545,539.00
Monto Total del Programa:	6,049,272.00

**5.6 Fuente de Financiamiento (Dato Referencial): RECURSOS ORDINARIOS**

**5.9 Modalidad de Ejecución Prevista: ADMINISTRACION INDIRECTA - POR CONTRATA**

**6 MARCO LOGICO DE LA ALTERNATIVA SELECCIONADA**

		Indicador	Medios de Verificación	Supuestos
Fin	Eficiente Gestión de la DRE- Amazonas	. Se logra disminuir en un 50% tiempo en las gestiones administrativas ante la DREA . El	Encuestas dirigidas a la población y al personal que labora en la DRE- AMAZONAS	El estado apoya la construcción de obras a favor de la comunidad educativa; Se dispondrá de los

		80% de pobladores satisfechos con el servicio que brinda la DRE- Amazonas		recursos económicos para garantizar los costos de inversión.61607; Las metas educativas en la zona de aplicación del proyecto aumentaran favorablemente
<b>Propósito</b>	Adecuadas Condiciones e idónea Capacidad Operativa de Servicio de la DRE- Amazonas - Chachapoyas - Amazonas	. Incremento del número de atenciones de calidad desde el primer año de operación del proyecto. . Personal que labora en la DRE- Amazonas está motivado e incrementa su productividad	. Registro de las atenciones realizadas en la DREA. . Informes estadísticos de la producción y sus principales indicadores . Informes de Gestión . Encuestas a trabajadores	. Mejorará la percepción de la población con relación a los servicios de la DREA . La población hará uso de los servicios de la DREA en la medida prevista . Trabajadores municipales comprometidos en brindar un adecuado servicio a los usuarios
<b>Componentes</b>	Infraestructura adecuada para el desarrollo del trabajo administrativo Suficiente y Adecuado Equipamiento y Mobiliario Recurso humano capacitado en temas de administración y gestión pública	. Casona de dos pisos restaurada al 100% . Construcción de infraestructura nueva de 4 pisos Adquisición de equipos y Mobiliario al 100% de acuerdo a lo requerido. Personal capacitados al 100% en temas de administración y gestión pública.	Informes del área de infraestructura de la DRE. . Contratos de ejecución de Obra. . Cuaderno de obra . Registro Contable de ingreso de activos . Registros fotográficos . Acta de entrega y recepción de bienes . Registros de asistencia a las capacitaciones . Registros fotográficos . Registro de asistencia	Precios de los equipos, mobiliario y maquinaria se mantiene estables. Asignación del presupuesto de manera oportuna Asignación oportuna de recursos para actividades de capacitación
<b>Actividades</b>	Restauración de 575.19 m2 manteniendo la arquitectura de la zona Construcción de	El monto total de inversión obtenido para la restauración de la infraestructura a precios privados	. Acta de entrega recepción y conformidad de obra. . Informe final de liquidación. .	. La obra es supervisada en forma adecuada y finalizada dentro los plazos programados. .

nueva infraestructura de 678.83 m2 de concreto armado Adquisición de equipos y mobiliario de acuerdo a las especificaciones técnicas requeridas Talleres de capacitación para todo el personal en temas de administración y gestión pública	es de a S/. 2, 130,318.08 El monto total de inversión en la construcción de la infraestructura de la nueva área a precios privados asciende a S/. 1, 599,594.45 El monto total de inversión en adquisición de Equipos y mobiliario a precios privados asciende a S/: 180,758.50 El monto total de inversión a precios privados, por capacitación del personal es: S/: 25,095.00	Expediente Técnico aprobado por la Institución. . Contrato de supervisión de obras . Facturas de la adquisición del mobiliario y equipos. . Actas de entrega de equipos y mobiliario. . Registros fotográficos . Registros contables . Registro de participantes a los talleres de capacitación . Informe de los talleres de capacitación. . Registro fotográfico . Recibos por Honorario del personal capacitador.	Existe disponibilidad presupuestal. . Existen recursos económicos disponibles para la ejecución del Proyecto. . Desembolso del presupuesto según el calendario de inversión programado.
---	---	---	---

**7 OBSERVACIONES DE LA UNIDAD FORMULADORA**

No se han registrado observaciones

**8 EVALUACIONES REALIZADAS SOBRE EL PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA**

Fecha de registro de la evaluación	Estudio	Evaluación	Unidad Evaluadora	Notas
29/09/2008 9:33 Hrs.	PERFIL	OBSERVADO	OPI DE LA REGION AMAZONAS	EN EL NOMBRE DEL PERFIL NO CONSIDERAR MEJORAMIENTO. EN ANEXOS PRESENTAR DOCUMENTACION QUE ACREDITE QUE EL TERRENO PERTENECE AL MINISTERIO DE EDUCACION. PRESENTAR ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION VISADO POR EL DIRECTOR. PARA CADA UNA DE LAS OFICINAS DESCRITAS EN EL DIAGNOSTICO DETALLAR EL N° DE TRABAJADORES ACTUALES. PARA SUSTENTAR EL DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL SE DEBE PRESENTAR COMO ANEXO EL PERITAJE. PARA IDENTIFICAR EL PROBLEMA SE RECOMIENDA

				UTILIZAR EL METODO LLUVIA DE IDEAS. MEJORAR EL ARBOL DE CAUSAS - EFECTOS Y EL DE MEDIOS Y FINES. EN EL PLANTEAMIENTO DE ALTERNATIVAS NO CONSIDERAR LAS AREAS YA QUE ESTO SE DETERMINARA POSTERIORMENTE CON EL CUADRO DE BRECHA OFERTA DEMANDA. MEJORAR EL ANALISIS DE LA DEMANDA. MEJORAR EL ANALISIS DEL BALANCE OFERTA - DEMANDA (CUADROS 11 Y 12). REAHACER CUADROS DE PRESUPUESTOS. CORREGIR CUADROS DE FJUOS. REHACER CUADROS CRONOGRAMAS DE METAS, ETC. REHACER MODULO DE EVALUACION. REHACER ANALISI DE SENSIBILIDAD. PRESETRA EL PRESUPUESTO POR PARTIDAS. PRESENTAR LA INFORMACION EN MEDIO MAGNETICO. CORREGIR FICHA SNIP 02.
25/05/2009 11:39 Hrs.	PERFIL	EN MODIFICACION	OPI DE LA REGION AMAZONAS	No se han registrado Notas
10/06/2009 16:52 Hrs.	PERFIL	APROBADO	OPI DE LA REGION AMAZONAS	No se han registrado Notas

PIP deshabilitado conforme lo dispuesto en el Oficio: Oficio N° 35-2010-G.R. AMAZONAS/GRPPAT-SGPI de fecha: 30/09/2010

01/08/2011 10:51 Hrs.	PERFIL	EN MODIFICACION	OPI DE LA REGION AMAZONAS	No se han registrado Notas
12/08/2011 12:09 Hrs.	PERFIL	OBSERVADO	OPI DE LA REGION AMAZONAS	TOMAR EN CUENTA SOBRE: ANALISIS, RESUMEN EJECUTIVO, ASPECTOS GENERALES, IDENTIFICACION FORMULACION, ENTRE OTROS.
20/09/2011 15:12 Hrs.	PERFIL	EN MODIFICACION	OPI DE LA REGION AMAZONAS	No se han registrado Notas
08/09/2016 14:33 Hrs.	PERFIL	EN MODIFICACION	OPI DE LA REGION AMAZONAS	No se han registrado Notas
19/10/2016 16:48 Hrs.	PERFIL	EN MODIFICACION	OPI DE LA REGION AMAZONAS	No se han registrado Notas
27/10/2016 9:48 Hrs.	PERFIL	EN MODIFICACION	OPI DE LA REGION AMAZONAS	No se han registrado Notas
27/10/2016 11:49 Hrs.	PERFIL	EN MODIFICACION	OPI DE LA REGION AMAZONAS	No se han registrado Notas

04/11/2016 18:23 Hrs.	PERFIL	APROBADO	OPI DE LA REGION AMAZONAS	EL PIP INGRESO A LA OPI CON OFICIO N°2809-2016-G.R.A/DREA/DGI/UF DE FECHA 06 DE OCTUBRE DEL 2016
-----------------------	--------	----------	---------------------------	--

## 9 DOCUMENTOS FÍSICOS

### 9.1 Documentos de la Evaluación

Documento	Fecha	Tipo	Unidad
INFORME N° 1065-2008-GRA/GRI-SGEO	28/08/2008	SALIDA	GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
INFORME N° 1065-2008-GRA/GRI-SGEO	09/09/2008	ENTRADA	OPI DE LA REGION AMAZONAS
INFORME N° 497-2008-GOB.REG.AMAZONAS/GRPPyAT-SGPI	24/09/2008	SALIDA	OPI DE LA REGION AMAZONAS
INFORME N° 497-2008-GOB.REG.AMAZONAS/GRPPyAT-SGPI	04/03/2009	ENTRADA	GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
INFORME N 252-2009-GRA-GRI - SGE	04/03/2009	SALIDA	GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
INFORME N 252-2009-GRA-GRI - SGE	13/05/2009	ENTRADA	OPI DE LA REGION AMAZONAS
INFORME N° 421-2009-GOB.REG.AMAZONAS/GRPPyAT-SGPI	10/06/2009	SALIDA	OPI DE LA REGION AMAZONAS
INFORME TECNICO N° 207-2009-GOB.REG.AMAZ/GRPPyAT/SGPI-JVCU	10/06/2009	SALIDA	OPI DE LA REGION AMAZONAS
PIP deshabilitado conforme lo dispuesto en el Oficio: Oficio N° 35-2010-G.R.AMAZONAS/GRPPAT-SGPI de fecha: 30/09/2010			
INFORME N 080 - 2011 G.R.AMAZONAS-GRI-SGE-SNLÑ	01/08/2011	ENTRADA	OPI DE LA REGION AMAZONAS
INFORME N 215 - 2011 G.R.AMAZONAS-GRPPAT/SGPI	12/08/2011	SALIDA	OPI DE LA REGION AMAZONAS
INFORME N 215 - 2011 G.R.AMAZONAS-GRPPAT/SGPI	16/09/2011	ENTRADA	GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
INFORME N 064-2011-G.R.AMAZONAS/GRI/SGE-GMD	19/09/2011	SALIDA	GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA
INFORME N 064-2011-G.R.AMAZONAS/GRI/SGE-GMD	19/09/2011	ENTRADA	OPI DE LA REGION AMAZONAS
INFORME N° 897 - 2016 - G.R.AMAZONAS/GRPPAT-SGPI	04/11/2016	SALIDA	OPI DE LA REGION AMAZONAS
INFORME TECNICO N° 008-2016-G.R.AMAZONAS/GRPPAT-SGPI-OPI/EV-JARV	04/11/2016	SALIDA	OPI DE LA REGION AMAZONAS

### 9.2 Documentos Complementarios

Documento	Observación	Fecha	Tipo	Origen
Oficio N° 016-2009-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/GRPPAT-SGPI (Opi Reg)	(COMUNICACIÓN DE VIABILIDAD) *	30/06/2009	ENTRADA	DGPM
PIP deshabilitado conforme lo dispuesto en el Oficio: Oficio N° 35-2010-G.R.AMAZONAS/GRPPAT-SGPI de fecha: 30/09/2010				
Oficio N° 188-2016-G.R.AMAZONAS/GRPPAT/SGPI (Opi Reg)	Comunica Declaración de Viabilidad.	09/11/2016	ENTRADA	DGPM

## 10 DATOS DE LA DECLARATORIA DE VIABILIDAD

**N° Informe Técnico:** INFORME TECNICO N° 008-2016-G.R.AMAZONAS/GRPPAT-SGPI-OPI/EV-JARV

**Especialista que Recomienda la Viabilidad:** ING. JOSE ANDRES RAZURI VERA

**Jefe de la Entidad Evaluadora que Declara la Viabilidad:** ING. LITMAN G. RUIZ RODRIGUEZ

**Fecha de la Declaración de Viabilidad:** 04/11/2016

**11 COMPETENCIAS EN LAS QUE SE ENMARCA EL PROYECTO DE INVERSIÓN PÚBLICA**

**11.1 La Unidad Formuladora declaró que el presente PIP es de competencia Regional.**

Asignación de la Viabilidad a cargo de OPI DE LA REGION AMAZONAS

---



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

GERENCIA REGIONAL DE PLANIFICACIÓN, PRESUPUESTO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL

SUB GERENCIA DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES

OFICINA DE PROGRAMACIÓN DE INVERSIONES

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

N° DOC.	964014
N° EXP.	742956

**INFORME TECNICO N° 008-2016-G.R.AMAZONAS/GRPPAT/SGPI-OPI/EV-JARV**

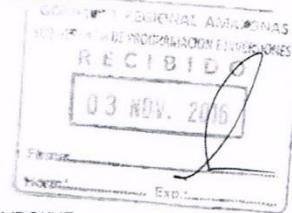
A : **ING. LITMAN RUIZ RODRIGUEZ**  
Sub Gerente de la OPI – G.R.AMAZONAS

DE : **ING. JOSE ANDRES RAZURI VERA**  
Evaluador OPI – G.R.AMAZONAS

ASUNTO : REMITO PIP SNIP 95622 CON VIABILIDAD

REFERENCIA : Oficio N° 2809-2016-G.R.AMAZONAS/GSRC/DREA/DGI/UF

FECHA : Chachapoyas, 03 de noviembre de 2016



Por Intermedio del presente, me es grato dirigirme a su despacho, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo hacerle llegar el **INFORME TÉCNICO N° 008-2016-GRPPAT/SGPI-OPI/EV-JARV** (06 folios) correspondiente a la revisión y evaluación del PIP, Viable el estudio de preinversión a nivel de Perfil del proyecto con código SNIP N° 95622, denominado "MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION AMAZONAS - CHACHAPOYAS - AMAZONAS" se recomienda declararlo **Viable**.



Sin otro particular, me suscribo de Usted.

  
Ing. JOSE ANDRES RAZURI VERA  
Evaluador OPI - GRA  
Reg. CIP 64865

**ANEXO SNIP 16**  
**INFORME TECNICO N° 008-2016-G.R.AMAZONAS/GRPPAT/SGPI-OPI/EV-JARV**

**I. DATOS GENERALES**

Título: "MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE AMAZONAS - CHACHAPOYAS - AMAZONAS"

CODIG SNIP	95622
NIVEL DE ESTUDIO	PERFIL
MONTO TOTAL DE LA INVERSIÓN	S/ 6,049,272.00
UNIDAD FORMULADORA	DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION AMAZONAS
OPI RESPONSABLE	GOBIERNO REGIONAL DE AMAZONAS

**II. RESULTADO DE LA EVALUACIÓN.**

Luego de la evaluación realizada a la versión final del estudio de Pre Inversión (PIP) a nivel de Perfil, se concluye que se encuentra **VIABLE** de carácter técnico, normativo y de formulación SNIP.

**III. ANTECEDENTES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN**

**3.1 Dentro del Sistema de Inversión Pública.**

a. Mediante Oficio N° 2809-2016-G.R.AMAZONAS/GSRC/DREA/DGI/UF, de fecha 06.10.2016, la Unidad Formuladora Educación Amazonas, deriva un estudio a la Sub Gerencia de Programación de Inversiones - OPI del GOREAM, el PIP código SNIP 95622, para su evaluación.

**3.2 Marco Normativo en el que se basa el presente Informe Técnico.**

- Reglamento Nacional de Edificaciones, (D.S. N° 011-2006-VIVIENDA).
- Ley N° 27293 – Ley del Sistema Nacional de Inversión Pública, modificada por las Leyes 28522 (25.05.2005), 28802 (21.07.2006), D.L. N° 1005 (03.05.2008), N° 1091 (21.06.2008).
- Resolución Directoral N° 003-2011-EF/68.01, que aprueba la Directiva General del SNIP.
- Resolución Directoral N° 006-2012-EF/63.01. Que Aprueban Disposiciones Especiales (...) y Actualiza Parámetros del Sistema Nacional de Inversión Pública.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobierno Regionales, modificada por la Ley N° 27902.
- Ley N° 27446, Ley del Sistema Nacional de Evaluación del Impacto Ambiental y su Reglamento y sus modificatorias: D.S. N° 019-2012-AG, R.M. N° 298-2013-MINAM.
- Directiva N° 004-2003-EF/68.01, Directiva General del Sistema Nacional de Inversión Pública para los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, aprobada por Resolución Directoral N° 007-2003-EF/63.01.



#### IV. EL PROYECTO

##### 4.1 Localización

Región : Amazonas  
Provincia : Chachapoyas  
Distritos : Chachapoyas  
Localidad : Chachapoyas

Medios y vías de acceso:

El acceso a la zona de estudio por la carretera Fernando Belaunde Terry a la altura de Pedro Ruiz Gallo, vía una carretera asfaltada a Chachapoyas.

Área:

\*Área de Influencia establecida por las localidades donde se va a brindar el servicio.

##### 4.2 Objetivo del Proyecto

De acuerdo a la determinación de la problemática y en función de los condicionantes que definen las competencias de la entidad formuladora, se ha propuesto una estrategia de solución, la misma que parte del objetivo central propuesto en el estudio de Pre Inversión a nivel de Perfil, como: "Acceso a los servicios administrativos de calidad de los docentes, trabajadores en actividad y cesantes de la DRE-Amazonas".

##### 4.3 Descripción y Componentes del Proyecto

El proyecto consigna los siguientes componentes que son:

1. INFRAESTRUCTURA DE LA DRE-AMAZONAS
  - Restauración de 575.19 m2
  - Construcción de 678.83 m2 de Concreto Armado
2. EQUIPAMIENTO Y MOBILIARIO
  - Adquisición de Equipos y Mobiliario
3. CAPACITACIÓN EN ADMINISTRACION Y GESTION PÚBLICA.
  - Talleres de Capacitación en Temas administrativos y gestión



De acuerdo con la información presentada, como Alternativa 01 el proyecto plantea:

- a. ADECUADO INFRESTRUCTURA PARA EL DESARROLLO ADMINISTRATIVO.
- b. SUFICIENTE Y ADECUADO EQUIPAMIENTO Y MOBILIARIO.
- c. RECURSO HUMANOS CAPACITADO EN ADMINISTRACION Y GESTION PÚBLICA.

##### 4.4 Monto de Inversión

El costo total de inversión pública, a precios privados, del proyecto de mejoramiento de los servicios de agua potable y saneamiento, se ha calculado en S/ 6,049,272.00 (SEIS MILLONES, CUARENTA Y NUEVE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y DOS CON 00/100 SOLES), actualizado al 20.10.2016, de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro N° 01

PRESUPUESTO DE OBRA					
PROY.	MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION AMAZONAS , CHACHAPOYAS - AMAZONAS				
ALTERNATIVA: 01			CON CONCRETO ARMADO		COD.SNIP 95622
CODG	PARTIDA	Und	Cantidad	Costo Unitar	PARCIAL
1	INFRAESTRUCTURAS				3,729,912.53
A.	OBRA DE RESTAURACION	m2	1.00	3,703.68	2,130,318.08
B.	OBRA NUEVA	m2	1.00	2,356.40	1,599,594.45
2	EQUIPAMIENTO Y MOBILIARIO	Glob	1.00	180,758.50	180,758.50
3	CAPACITACIONES	Glob	1.00	25,095.00	25,095.00
	<b>COSTO DIRECTO</b>				<b>3,935,766.03</b>
	Gastos Generales	%	10.00		393,576.60
	Utilidades	%	5.00		196,788.30
	<b>SUB TOTAL</b>				<b>4,526,130.93</b>
	IGV	%	18.00		814,703.57
	<b>COSTO DE LA OBRA</b>				<b>5,340,834.50</b>
	Estudios Definitivos	%	8.00		314,861.28
	Supervision de Estudios Definitivos	%	1.50		59,036.49
	Supervision de Obra y Liquidacion	%	7.00		275,503.62
	Gastos Administrativos	%	1.50		59,036.49
	<b>COSTO TOTAL DEL PROYECTO</b>				<b>6,049,272.38</b>

Fuente: PIP SNIP 95622



#### 4.5 Costos de Operación y Mantenimiento

Los costos de operación y mantenimiento para brindar el servicio administrativo de la DRE-Amazonas se han calculado en S/ 210,030.00 anuales; correspondiendo al mantenimiento rutinario y periódico.

#### 4.6 Indicadores de Rentabilidad Social

La evaluación económica se ha realizado por medio el método de Costo/Beneficio con respecto al valor bruto de la producción (VBP) generado y validado por una cédula de cultivo imperante en la zona.

Cuadro N° 03  
Indicadores de Rentabilidad Social – Alternativa 01

VAN	4,760,723.27
TIR	9.00
Ratio C/E	8.41

Fuente: PIP SNIP 95622

## 5 ANÁLISIS

### 5.1 Evaluación de las características generales de la intervención

- La intervención del estudio, califica como proyecto de inversión pública. Sin embargo, se deberá identificar mejor la tipología de la naturaleza de intervención, en cuanto es una intervención orientada a mejorar condiciones del servicio de la administración de la DRE-Amazonas. En tal sentido se debe utilizar la denominación "MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE AMAZONAS - CHACHAPOYAS - AMAZONAS". Al respecto es preciso aclarar, que la denominación aprobada en los TdR, es referencial, quedando a potestad del formulador la modificación acorde a los lineamientos del SNIP.
- El proyecto tiene como finalidad de dar solución al problema de la inadecuada servicio de administración de la DRE - Amazonas, lo cual contribuirá con uno de los fines de intervención sectorial de Educación, en el marco de lograr el desarrollo integral de la región, en el ámbito territorial, asegurando la efectividad de las intervenciones intra - intersectoriales e intergubernamentales, para el mejoramiento, operatividad y funcionalidad de los servicios de administración de la DRE - Amazonas a través del gasto de inversión pública. Siendo de responsabilidad del Estado promover las condiciones que garanticen un adecuado servicio de la administración de la DRE - Amazonas a la población, en términos de atención de calidad".
- El objetivo (propósito) de la intervención, es "Contribuir en la mejorar condiciones del servicio de la administración de la DRE-Amazonas" con sus componentes (productos): 1. INFRAESTRUCTURA DE DRE - AMAZONAS. 2. EQUIPAMIENTO Y MOBILIARIO 3. CAPACITACION EN ADMINISTRACION Y GESTION PÚBLICA. Al respecto se deberá realizar un mejor análisis el árbol de Problemas y su consecuente árbol de Objetivos, que permita definir mejor los medios fundamentales y acciones; para que finalmente concluir en la descripción de la alternativa (as) de solución.

### 5.2 Evaluación de la pertinencia del PIP



- El proyecto está enmarcado en la política de la Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, estas instancias están llamadas a realizar obras de infraestructura de restauración, nueva, equipamiento, de tal manera de permitir la inclusión en el desarrollo y mejorar de la población regional y local.
- El estudio establece, pero con ciertos elementos técnicos que sustentan el dimensionamiento del proyecto, por lo que se deberá mejorar la definición de los servicios y recursos necesarios para la adecuada atención de la población demandante.
- La elaboración del estudio y su ejecución serían pertinentes para resolver el problema, siempre y cuando se haga una adecuada identificación de la alternativa de solución.
- La intervención está dentro de las competencias de gestión y ejecución de la Dirección Regional de Educación Amazonas, por lo que se deberá adjuntar toda la documentación que demuestre tal condición (oficios, resoluciones, convenio, actas, acuerdos interinstitucionales, entre otros).

### 5.3 Evaluación de la rentabilidad social del PIP

- Se ha identificado correctamente el ámbito de influencia del PIP y no se están considerando todas las variables que ayudan a dimensionar correctamente la demanda.
- La Evaluación realizada está de acuerdo al horizonte de 10 años para el servicio administrativo más el tiempo de la inversión.
- El proyecto es inclusivo y rentable socialmente, permitirá ayudar a mejorar la calidad de vida de la población, reduciendo así la brecha de desigualdad.

#### 5.4 Evaluación de la sostenibilidad del PIP

- En el estudio se anexan los documentos de compromiso y/o conformidad, tales como acta de compromiso de los responsablemente los costos de operación y mantenimiento post proyecto, acta de compromiso de la institución que se hará cargo.
- La Dirección Regional de Educación Amazonas y la población realizan la participación y soporte en la ejecución de las actividades programadas. según los compromisos, para la operación y mantenimiento del servicio la administración de la DRE-Amazonas, cuya estructura está conformada por dos niveles de gestión: directivo y operativo. todo ello se encuentra plasmado en las actas que se suscribió con la población beneficiaria y la firma consultora en octubre del 2016 indicadas en la Ficha SNIP.

## 6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones

De acuerdo a la evaluación efectuada: revisión y análisis del estudio a nivel de Perfil del proyecto con código SNIP 95622, denominado "MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION AMAZONAS - CHACHAPOYAS - AMAZONAS", se ha subsanado las OBSERVACIONES en los siguientes puntos:

- (1) El estudio está formulado de acuerdo a los contenidos mínimos establecidos en el anexo SNIP 05. Los mismos que son exigidos en los TdR aprobados correspondientes.
- (2) En el contenido del estudio en los Aspecto Generales el nombre del proyecto: se ha mejorado con "Mejoramiento de los servicios administrativos de la Dirección Regional de Educación Amazonas - Chachapoyas - Amazonas".
- (3) Los datos Causas y efectos Considerar: (En base del diagnóstico de los involucrados), se debe considerar como:
  - Carencia de obras adecuadas de infraestructura
  - Carencia de adecuado mobiliario y equipamiento.
  - Carencia de fortalecimiento.
- (4) Se ha elaborado adecuadamente el mejoramiento de las alternativas planteadas.
- (5) Se ha elaborado una correcta estimación de los costos de la obra como del mantenimiento a precios privados y a precios sociales, que conlleven a estructurar un buen presupuesto, en relación a los costos directos, parten de identificar y dimensionar adecuadamente las condiciones físicas observadas en campo, donde se respetan estrictamente la secuencia lógica, teniéndose como Gastos Generales un 10.00 % que deben ser sustentados de acuerdo a los Gastos Fijos y a los Gastos Variables del proyecto.
- (6) El capítulo de Evaluación del PIP, se ha elaborado una adecuada Matriz del Marco Lógico, manteniendo la correspondencia y consistencia con los componentes y acciones del proyecto.



## 6.2 Recomendaciones:

La UF en coordinación con el consultor, ha implementado las recomendaciones:

- (1) Se ha estructurado íntegramente el PIP de acuerdo al anexo SNIP 05: contenidos mínimos para elaboración de estudios a nivel de perfil. Así mismo, todo lo que es adicional o complementario al PIP, con sus **Anexos** (planilla de metrados, costos unitarios, estudios básicos, actas, entre otros).
- (2) El PIP es aprobado a nivel de Perfil.
- (3) Aprobado el estudio de preinversión a nivel de Perfil del proyecto con código SNIP N° 95622, denominado "MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE AMAZONAS - CHACHAPOYAS - AMAZONAS" se recomienda declararlo **Viable**.

Fecha: 03 de noviembre de 2016



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
SUB GERENCIA DE PROGRAMAS DE INVERSIONES  
*[Firma manuscrita]*  
Ing. LITMÁN G. RUIZ RODRIGUEZ  
SUB GERENTE

.....  
Ing. LITMÁN G. RUIZ RODRIGUEZ  
Jefe de la OPI

*[Firma manuscrita]*  
.....  
Ing. JOSE ANDRES RAZURI VERA  
Reg. CIP 64865  
Evaluador OPI – G.R. Amazonas

## 02: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Indicadores	Instrumentos
¿En qué medida influyen los Espacios Funcionales acondicionados, en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas, 2015?	<p>General: Determinar en qué medida los Espacios Funcionales acondicionados influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación - Amazonas, 2015.</p> <p>Específicos: - Evaluar los Espacios Funcionales acondicionados de la Dirección Regional de Educación - Amazonas, 2015. - Analizar el desarrollo del desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación - Amazonas, 2015. - Relacionar los Espacios Funcionales acondicionados, con el desempeño laboral de los trabajadores y sus dimensiones.</p>	<p>De Investigación: Hi: Los espacios funcionales acondicionados de la Dirección Regional de Educación influyen, significativamente en el desempeño laboral de sus trabajadores, en el 2015.</p> <p>Nula: Ho: Los espacios funcionales acondicionados de la Dirección Regional de Educación no influyen, significativamente en el desempeño laboral de sus trabajadores, en el 2015.</p>	<p>Independiente: Espacios Funcionales Acondicionados</p> <p>Dependiente: Desempeño laboral</p>	<p>V. Independiente: - Confort térmico - Confort ambiental - Confort acústico - Confort espacial - Confort lumínico</p> <p>V. Dependiente: - Orientación de resultados. - Calidad - Relaciones interpersonales. - Iniciativa - Trabajo en equipo - Organización.</p>	<p>Ficha de cuestionario</p> <p>Ficha de cuestionario</p>

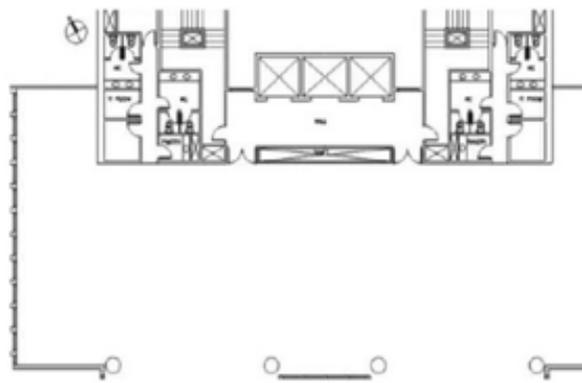
### 03: Cuestionario para evaluar los Espacios Funcionales Acondicionados de la DRE-A

FBM-E-001-00

#### ENCUESTA SOBRE CONFORT

#### ENCUESTA DE OCUPANTE N°1

\* El objetivo de esta investigación es el mejoramiento de la calidad de los edificios de oficinas. Sus sugerencias son esenciales para este proceso.  
 \* No es necesario que se identifique.

1. Fecha: / /	2. Hora de entrevista: Inicio: Final:	3. Genero: Femenino: Masculino:	4. Edad:																																																																				
5. Cielo: Claro: Parcialmente Nublado: Nublado:	6. Fumador: SI No: Pasivo:	6. Educación: Primaria Completa: Primaria Incompleta: Universitaria Completa: Universidad Incompleta:	7. Edad:																																																																				
8. Especifique cuantos años labora en la empresa:		10. En una semana de trabajo promedio, ¿cuántas horas pasas en los siguientes tipos de espacios? (especificar):																																																																					
9. Ubique su posición de trabajo en el plano y mencione el nombre del área: 		<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Lista de Espacios</th> <th colspan="8">Horas</th> </tr> <tr> <th>0-5</th> <th>6-10</th> <th>11-15</th> <th>16-20</th> <th>21-25</th> <th>26-30</th> <th>31-35</th> <th>35-40</th> <th>40+</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Espacio A:</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>Espacio B:</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>Espacio C:</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>Espacio D:</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>Espacio E:</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>		Lista de Espacios	Horas								0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	35-40	40+	Espacio A:										Espacio B:										Espacio C:										Espacio D:										Espacio E:									
		Lista de Espacios	Horas																																																																				
			0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	35-40	40+																																																												
		Espacio A:																																																																					
		Espacio B:																																																																					
		Espacio C:																																																																					
Espacio D:																																																																							
Espacio E:																																																																							
11. Actividad que llevan a cabo con mayor frecuencia en la oficina:																																																																							
Lectura y Escritura a mano	Trabajo con PC/Similar	Dibujo/Diseño en papel	Hablando por teléfono	Otros (cual)?																																																																			
12. Indique en que porcentaje reparte el tiempo laboral en un día típico.																																																																							
Su puesto de trabajo: %	Sala de reuniones: %	Otros lugares dentro de la oficina: %	Fuera de la oficina: %	TOTAL: 100 %																																																																			

### ENCUESTA DEL LUGAR DE TRABAJO (dentro del edificio) N°3

\* La presente encuesta contiene preguntas sencillas acerca del confort de su ambiente de trabajo, de manera que pueda ayudar y mejorarlo.

\* Considere como lugar de trabajo uno de los espacios señalados en la encuesta de ocupante (hoja1) donde pase mas tiempo durante la jornada laboral

\* Evalúe los siguientes aspectos de su espacio de trabajo en una escala de 1 a 5, donde 1 significa Inconfortable, 5 significa confortable y 3 significa neutro. Marque una respuesta a cada pregunta.

1. Temperatura de confort	1 Inconfortable	2	3	4	5 Confortable
2. Hace frio	1 Demasiado frio	2	3	4	5 Confortable
3. Hace calor	1 Demasiado caliente	2	3	4	5 Confortable
4. Cambios de Temperatura	1 Frecuente	2	3	4	5 Constante
5. Ventilación confortable	1 Inconfortable	2	3	4	5 Confortable
6. Frescura del aire	1 Aire fresco	2	3	4	5 Aire viciado
7. Movimiento del aire	1 Aire estancado	2	3	4	5 Buena circulación
8. Distracciones de ruido	1 Demasiada Distracción	2	3	4	5 Confortable
9. Niveles de ruido de fondo	1 Demasiado ruido	2	3	4	5 Confortable
10. Ruidos específicos (voz, equipo)	1 Demasiado ruido	2	3	4	5 Confortable
11. Ruido de los sistemas de ventilación	1 Demasiado ruido	2	3	4	5 Confortable
12. Ruido de luminarias	1 Zumbido	2	3	4	5 Confortable
13. Ruido del exterior del edificio	1 Demasiado ruido	2	3	4	5 Confortable
14. Tamaño de su puesto de trabajo	1 Inconfortable	2	3	4	5 Confortable
15. Espacio de almacenamiento estación de trabajo	1 Inconfortable	2	3	4	5 Confortable
16. Espacio informales de reunion	1 Inadecuado	2	3	4	5 Adecuado
17. Espacio para trabajo con colegas	1 Inadecuado	2	3	4	5 Adecuado
18. Espacio para reuniones con visitas	1 Inadecuado	2	3	4	5 Adecuado
19. Privacidad visual	1 Inconfortable	2	3	4	5 Confortable
20. Conversacion privada	1 Inconfortable	2	3	4	5 Confortable
21. Confort de iluminación artificial	1 Inconfortable	2	3	4	5 Confortable
22. Brillo de las luces	1 Brilla demasiado	2	3	4	5 Confortable
23. Deslumbramiento de las luces	1 Inconfortable	2	3	4	5 No deslumbran
24. En general opina usted que su espacio de trabajo ayuda o perjudica sus labores?	1 Facilita el trabajo	2	3	4	5 Hace mas difícil el trabajo
25. En general esta satisfecho con el ambiente físico donde trabaja?	1 Insatisfecho	2	3	4	5 Satisfecho

#### 04: Cuestionario para medir el desempeño laboral

### FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL CONTRATADO POR EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DEL HOSPITAL SAN JOSÉ - CALLAO

UNIDAD/DPTO.-----ÁREA/SERV.-----  
EVALUADO-----  
PUESTO----- FECHA DE INGRESO-----  
EVALUADOR-----  
FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

En qué grado cree usted que el trabajador tiene desarrollada las competencias que se presentan a continuación.- Marque con una X el número que refleja su opinión

#### INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del personal a su cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable de la Unidad de Personal.
2. Lea bien el contenido de la competencia y comportamiento a evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala para ser utilizada por el evaluador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 1 ---Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.  
Bajo : 2 ---Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.  
Moderado: 3 ---Promedio.- Rendimiento laboral bueno.  
Alto : 4 ---Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.  
Muy Alto : 5 ---Superior.- Rendimiento laboral excelente.

5. En el espacio relacionado a comentarios, es necesario que anote lo adicional que usted quiere remarcar.
6. Los formatos de evaluación deben hacerse en duplicado, y deben estar firmadas por el evaluador y el ratificador (Jefe del evaluador), si es necesario agregar algún comentario general a la evaluación.
7. No se olvide firmar todas las hojas de evaluación.
8. La entrega de los formatos de evaluación, es con documento dirigido a la Dirección correspondiente, bajo responsabilidad Funcional como máximo a los dos (02) días de recepcionado el formato.

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODE-RADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>						
Termina su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomienda						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
<b>CALIDAD</b>						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No Requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos dentro del equipo						
<b>INICIATIVA</b>						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
<b>PUNTAJE TOTAL:</b>						

## 05: Confiabilidad de los instrumentos

Tabla: Confiabilidad del instrumento Espacios Funcionales Acondicionados

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	58.73	136.983	.074	.837
2	58.46	135.266	.168	.834
3	58.99	136.652	.068	.839
4	58.61	126.037	.493	.823
5	58.30	130.503	.316	.830
6	58.33	129.760	.372	.827
7	58.71	129.482	.304	.831
8	58.44	129.178	.374	.827
9	58.53	128.514	.406	.826
10	57.84	126.076	.484	.823
11	57.87	127.998	.388	.827
12	58.00	128.522	.356	.828
13	59.54	126.745	.542	.821
14	59.49	126.775	.550	.821
15	59.77	128.556	.513	.823
16	59.74	129.382	.516	.824
17	59.74	127.614	.539	.822
18	59.64	128.001	.545	.822
19	59.47	125.847	.479	.823
20	58.74	131.295	.360	.828
21	58.61	121.052	.557	.819
22	58.53	121.934	.565	.819
23	58.51	121.210	.614	.816
24	57.64	149.943	-.401	.860
25	59.23	129.338	.373	.827

Alfa de Cronbach	N de elementos
.833	25

En la tabla se observa que de acuerdo al alpha de Cronbach el resultado general de la variable y de cada uno de los ítems que lo conforman al instrumento se encuentra por encima del parámetro que es ,063; por tanto existe una correlación fuerte entre los ítems que lo conforman al cuestionario.

Tabla: Desempeño laboral

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	48.06	86.866	.288	.797
2	48.04	91.433	.008	.810
3	47.77	88.179	.216	.801
4	48.30	89.778	.079	.809
5	47.93	80.270	.556	.782
6	47.61	86.646	.231	.801
7	47.64	84.001	.397	.791
8	48.03	82.782	.368	.793
9	47.76	82.129	.473	.787
10	47.84	82.598	.452	.788
11	47.16	81.468	.484	.786
12	47.19	82.211	.427	.789
13	47.31	83.291	.361	.794
14	48.43	82.770	.481	.787
15	48.71	82.816	.492	.787
16	48.61	83.081	.412	.790
17	48.53	80.977	.516	.784
18	48.17	85.304	.291	.798
19	48.87	84.983	.398	.792
20	48.34	83.069	.360	.794

Alfa de Cronbach	N de elementos
.802	20

En la tabla se observa que de acuerdo al alpha de Cronbach el resultado general de la variable y de cada uno de los ítems que lo conforman al instrumento se encuentran por encima del parámetro que es ,063; por tanto existe una cohesión fuerte y confiable de los ítems que lo conforman al cuestionario para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Amazonas.