

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



Clima y desempeño laboral en los docentes del Colegio José Gálvez
Cajabamba - 2022

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Bach. Custodio Izquierdo, Evangelina Judith

Asesor:

Dr. López Morillas, Alejandro

CÓDIGO ORCID 0000 0003 1263 6885

CAJABAMBA – PERÚ

2023

Índice

1. Indice	i
2. Índice de tablas y Figuras.....	ii
3. Palabras clave.....	iii
4. Constancia de Originalidad Turnitin.....	iv
3. Título.....	v
4. Resumen.....	vi
5. Abstract.....	vii
6. Introducción	1
7. Metodología	2
7.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
7.2.Poblacion y muestra:	19
7.3. Procesamiento y análisis de la información	21
8. Resultados.....	23
8.1. Descripción de los resultados.....	23
9. Análisis y Discusión:	39
10. Conclusiones	49
11. Agradecimientos.....	53
12.Referencias Bibliográficas.....	54
13. Anexos y apéndices.....	56
Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables.....	58
Anexo 2: Matriz de consistencia	60
Anexo 3: Cuestionario	61
Anexo 4: Base de datos de la muestra piloto variable (clima laboral).....	62

Anexo 5: Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach.....	64
Anexo 6: Validacion de juicio de expertos	66

Índice de Tablas y Figuras

Tabla 1: Nivel del clima laboral según percepción de los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba, 2022.....	18
Tabla 2: Nivel de las dimensiones del clima laboral de los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba, 2022	19
Tabla 3: Nivel del desempeño laboral según percepción de los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba, 2022.....	20
Tabla 4: Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba, 2022.....	21
Tabla 5: Caracterización del clima laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba, 2022.....	22
Tabla 6: Caracterización del desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba, 2022.....	24
Tabla 7: Prueba de Normalidad de Shapiro - Wilk para las variables y dimensiones de clima laboral y desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba, 2022	26
Tabla 8: El liderazgo y su relación con el desempeño laboral en los docentes del Colegio José Gálvez Cajabamba,2022.....	27
Tabla 9: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	29
Tabla 10: La correlación de la motivación y el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba, 2022	30
Tabla 11: La correlación de las relaciones y el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba, 2022	31

Tabla 12: La correlación de los valores y el desempeño laboral en los docentes del Colegio José Gálvez Cajabamba, 2022	32
Tabla 14: Correlación del clima laboral y desempeño laboral en los docentes del Colegio José Gálvez Cajabamba, 2022	33

Palabras clave

Tema	Clima laboral, Desempeño
Especialidad	Administración

Líneas de investigación

Área	Ciencias sociales
Sub área	Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management
Líneas de investigación	Talento humano

Keyword Lines of Investigation

Tema	Work environment, Performance
Especiality	Administration

Lines of Investigation

Area	Social Sciences
Sub Area	Economy and business
Discipline	Business and management
Line of Research	Human talent



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima y desempeño laboral en los docentes del Colegio José Gálvez Cajabamba - 2022**" del (a) estudiante: **CUSTODIO IZQUIERDO EVANGELINA JUDITH**, identificado(a) con Código N° **1916100030**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 22 de agosto de 2023

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

“Clima y Desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba 2022”.

Resumen

La investigación presentada, tuvo como objetivo describir la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de la escuela José Gálvez 2022.

Este trabajo presentó una orientación de investigación cuantitativa al utilizar un tipo de investigación correlacional descriptiva que correspondía a un tipo de estudio colateral no experimental. La población estuvo conformada por 70 docentes del colegio José Gálvez de Cajabamba, de los cuales 30 sirvieron como muestra. El cuestionario fue el instrumento, tanto que la técnica aplicada fue la encuesta al momento de recolectar los datos.

Mediante la técnica del alfa de Cronbach se validó el instrumento y se realizó la prueba de confiabilidad. Los resultados para la primera variable, el clima laboral, fueron de 0,742 y para la segunda variable, el desempeño laboral, fueron de 0,738.

Se aceptó la hipótesis en base a los principales hallazgos, los cuales mostraron una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño de los docentes del colegio José Gálvez de Cajabamba 2022 con un p-valor de 0.039 menor al 5%.

Abstract

The research presented had the objective of describing the relationship between the work environment and the performance of teachers at the José Gálvez 2022 school.

This work presented a quantitative research orientation by using a type of descriptive correlational research that corresponded to a type of non-experimental collateral study. The population consisted of 70 teachers from the José Gálvez de Cajabamba school, of which 30 served as a sample. The questionnaire was the instrument, while the technique applied was the survey at the time of data collection.

Using the Cronbach's alpha technique, the instrument was validated and the reliability test was performed. The results for the first variable, the work environment, were 0.742 and for the second variable, work performance, they were 0.738.

The hypothesis was accepted based on the main findings, which showed a significant relationship between the work environment and the performance of the teachers of the José Gálvez de Cajabamba 2022 school with a p-value of 0.039 less than 5%.

Introducción

Entre los antecedentes más importantes de la presente investigación podemos mencionar a:

Esteves (2021) investigador que se centró en analizar una muestra de 19 profesores pertenecientes a la institución educativa pública de Piura. Su objetivo fue abordar la mejora del ambiente laboral a través de la implementación de una estrategia de intervención y autorrealización. Para llevar a cabo este estudio, empleó una metodología básica con un diseño prospectivo descriptivo y adoptó un enfoque mixto que combinó diferentes perspectivas. Los resultados obtenidos indican que el 63% de los docentes encuestados expresaron carecer de satisfacción en sus labores, mientras que un alto porcentaje del 84% señaló la ausencia de avances en aspectos institucionales. Adicionalmente, el 74% de los participantes manifestaron la percepción de que el director de la institución educativa carece de las habilidades necesarias para liderar y dirigir eficazmente la institución. Por último, un 68% de los profesores destacaron la falta de participación institucional en sus actividades. El investigador también desarrolló una propuesta teórica para abordar estos problemas identificados, proporcionando una solución potencial. El valor de esta investigación radica en su contribución como referencia, ya que plantea una alternativa concreta que puede servir de orientación para la mejora del ambiente laboral en este contexto educativo.

Santiago (2021) llevó a cabo un estudio de naturaleza descriptiva y correlacional, enmarcado en un contexto no experimental. Su propósito fue examinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de 81 empleados que formaban parte de un laboratorio clínico privado ubicado en Lima. Los resultados obtenidos señalan la presencia de una relación moderada entre ambas variables, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,612. En el análisis detallado de las relaciones, se destaca que el clima laboral presenta una correlación significativa con las actitudes vinculadas a las funciones ocupacionales de los colaboradores, así como con su nivel de

emocionalidad (reflejado por coeficientes de Spearman de 0,591 y 0,526 respectivamente). Además, se encontró que existe una relación correlacional con la responsabilidad asumida por los empleados y con la calidad de las relaciones interpersonales entre ellos (expresadas por coeficientes de Spearman de 0,526 y 0,482 respectivamente).

Alvarado (2021) realizó una investigación con la finalidad de relacionar el clima laboral y satisfacción de la vida de 116 colaboradores de una universidad pública, la investigación fue no experimental, correlacional y cuantitativo. Los resultados obtenidos mostraron un clima laboral regular (46.6%) y un nivel poco favorable (40,5%). Por otro lado, existe un 56,9% de encuestados que están satisfechos con la vida y un 31,9% presentan insatisfacción. También, se encontró una relación estadística significativa entre las dos variables ($p < 0.05$), por lo que muestra una relación asertiva con una rho de Spearman = 0,456.

Urbina (2021) llegó a la conclusión de que en términos de la variable examinada, el 60% de los profesores consideraron que el clima era apropiado. Esto también se reflejó en una media aritmética de 48.7 puntos y un coeficiente de variación del 30.5%. Además, se identificó una correlación significativamente alta cuando se observó un valor de $r = 0.887$, con un $p = 3.4731E-9$. Estos resultados indican que la relación entre el desempeño laboral y el ambiente organizacional de los docentes en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco en el año 2020 es altamente directa y estadísticamente significativa.

Mendoza (2021) llevó a cabo una investigación con el propósito de investigar la posible relación entre la variable "clima organizacional" y la variable "desempeño laboral" en el personal de una empresa de Capacitación en Perú, ubicada en Lima durante el año 2021. El autor adoptó un diseño de tipo correlacional y construyó su muestra a partir de 30 empleados, a quienes aplicó una encuesta basada en la escala Likert. Para el análisis de los datos recolectados, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron de 0.909 para el primer instrumento de medición, referente al clima organizacional, y 0.912 para el segundo, relacionado con el desempeño laboral. Estos valores indicaron una

alta consistencia interna en ambas mediciones. Los resultados revelaron una correlación positiva directa significativa entre las variables evaluadas. Basándose en estos hallazgos, se concluyó que la empresa de Capacitación en Perú exhibe un clima laboral favorable. No obstante, se sugirió que la organización podría beneficiarse de la implementación de eventos motivacionales, como reconocimientos o recompensas, con el fin de fomentar el buen desempeño laboral por parte de sus trabajadores.

López (2021) elaboró la tesis titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil" con el propósito de obtener el grado académico de Maestría en Administración otorgado por la Universidad Politécnica Salesiana en Ecuador. En esta investigación, el enfoque se centró en establecer la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en el ámbito del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana en Guayaquil. El método empleado incluyó la realización de una encuesta a 51 empleados. En una primera etapa, se recopiló información demográfica y social para perfilar el grupo de estudio. Posteriormente, se abordaron cuestiones relacionadas con el clima organizacional, y finalmente se exploraron aspectos vinculados al desempeño laboral. La metodología empleada se caracterizó por ser de naturaleza correlacional, de enfoque cuantitativo, y se valió del software estadístico SPSS para el análisis de los datos recopilados. Como resultado central, se concluyó que efectivamente existe una asociación significativa entre las variables en estudio. Específicamente, se estableció que un clima organizacional positivo y propicio se relaciona con un nivel adecuado de desempeño laboral por parte de los trabajadores.

Aguilar (2021) sostuvo que en la actualidad, la calidad del rendimiento laboral en los entornos de trabajo no presenta un panorama satisfactorio, ya que este aspecto ejerce una influencia directa sobre el ambiente organizacional de los empleados, especialmente en aquellos vinculados al ámbito público. Con base en esta consideración, el presente estudio tiene como objetivo central explorar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad gubernamental del Estado

Peruano durante el periodo 2019. Numerosos factores concurren para influir en la dinámica del clima organizacional en el sector público, especialmente cuando una nueva administración asume el control y trae consigo a su equipo de colaboradores. Estos nuevos miembros ocupan posiciones estratégicas con un impacto directo en el rendimiento laboral de cada oficina. Simultáneamente, surge la inquietud acerca de la continuidad en el empleo debido a la posibilidad de que la nueva gestión no valore las labores previamente realizadas o no proporcione la oportunidad de conocer a los empleados en su rol profesional. El enfoque metodológico de este estudio es aplicado y se basa en el método hipotético deductivo. La población de interés está conformada por los 36 trabajadores de la oficina gubernamental en cuestión. El diseño de la investigación es de naturaleza no experimental, transversal, de alcance descriptivo y correlacional. El instrumento de recopilación de datos fue un cuestionario, y para el análisis de los datos se aplicaron técnicas estadísticas. En relación a la prueba de la hipótesis principal, los resultados indican un valor de chi cuadrado igual a 9.337 con 3 grados de libertad y un nivel de significancia de 0.025. Dado que este valor es inferior a 0.05, se puede concluir que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados públicos de una entidad gubernamental peruana durante el año 2019. Las conclusiones extraídas de esta investigación evidencian que en la oficina gubernamental del Estado Peruano objeto de estudio, se observa una estructura organizacional sólida y una alta responsabilidad por parte de los servidores públicos.

Chávez (2021) designó su estudio con el título "Clima organizacional y desempeño laboral en personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021". El propósito fundamental fue discernir el grado de vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el cuerpo de empleados administrativos de la Municipalidad. Para llevar a cabo este propósito, la investigación adoptó una metodología de enfoque cuantitativo, se situó en un nivel correlacional descriptivo y adoptó un diseño transversal. La muestra se constituyó con la participación de 153 funcionarios, seleccionados a través de un muestreo probabilístico aplicado sobre una

población total de 343 individuos. El proceso de recopilación de datos se basó en la utilización de dos cuestionarios: uno para evaluar el clima organizacional y otro para medir el desempeño laboral. Los resultados revelaron un nivel medio de clima organizacional (20.3%) y un nivel positivo de desempeño laboral (26.8%), siendo en ambos casos más pronunciado en la población femenina. Adicionalmente, se identificó una relación sustancial y directa entre las variables en estudio, evidenciando así una asociación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el contexto de los empleados administrativos de la Municipalidad en cuestión.

Chávez y Galindo (2021), en el marco de su tesis, plantearon como objetivo central verificar la interacción existente entre el clima laboral y el rendimiento laboral manifestado por los colaboradores que ocupan posiciones en las áreas administrativas. Los métodos empleados en esta investigación adoptaron un enfoque no experimental y, al mismo tiempo, se caracterizaron por su diseño transversal. Para la constitución de su muestra, seleccionaron de manera representativa a 153 individuos, los cuales forman parte de una población total compuesta por 343 empleados de la entidad en cuestión. La confirmación de las hipótesis planteadas se basó en la utilización de análisis estadísticos, específicamente el análisis de Kruskal-Wallis, cuyos resultados arrojaron valores de p de 0.481 y 0.069 para las variables en estudio. Estos resultados indican que existe una asociación significativa entre las variables investigadas, lo que implica que el clima laboral ejerce una influencia notable sobre el rendimiento laboral observado en los colaboradores que desempeñan roles en las áreas administrativas. En síntesis, los autores corroboraron mediante un análisis estadístico que existe una relación sustancial entre el clima laboral y el rendimiento laboral en el contexto de los empleados en las áreas administrativas. Esta afirmación se apoya en la metodología empleada, que involucra un enfoque no experimental y un diseño transversal.

Macas (2020), en el contexto de Lima, llevó a cabo una investigación que se enmarca en un nivel descriptivo y correlacional. Su enfoque cuantitativo tuvo como objetivo principal analizar la relación existente entre la comunicación interna de los docentes y el clima

laboral en una institución educativa. Los resultados obtenidos revelaron consistentemente la presencia de obstáculos que limitan la comunicación entre los docentes, con un nivel muy limitado de retroalimentación. Sin embargo, se identificaron relaciones interpersonales positivas en casi la mitad de los docentes. A partir de estos hallazgos, se llegó a la conclusión de que la comunicación juega un rol fundamental en la promoción de un ambiente laboral favorable entre los docentes en la institución educativa en cuestión. Un aspecto de relevancia en este estudio radica en la resaltación de la comunicación interpersonal, que constituye un componente esencial de la participación laboral, como una fuente primordial para la mejora del clima laboral. En última instancia, la investigación contribuye a enfatizar la importancia de fomentar la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales entre los docentes como un medio eficaz para cultivar un ambiente laboral positivo en la institución educativa.

Félix (2020), Félix (2020) llevó a cabo un estudio con un objetivo fundamental de evaluar la concordancia existente entre el liderazgo transformacional y el clima laboral. Enmarcado en un enfoque cuantitativo, la investigación se basó en un diseño no experimental de naturaleza correlacional y de corte transversal. La población bajo análisis comprendió un total de 70 profesores. La recopilación de datos se llevó a cabo mediante el uso de encuestas. En lo que respecta a los resultados obtenidos, los datos recolectados fueron sometidos a un análisis estadístico utilizando el software SPSS. A partir de dicho análisis, se llegó a la conclusión de que existe una correlación altamente significativa entre las variables de liderazgo transformacional y clima laboral. Esta asociación se sustenta en el valor del coeficiente de correlación de Spearman, que alcanza un nivel de $r_s = 0.612$, con una significancia bilateral de 0.001.

Robles (2020) Robles (2020) emprendió una investigación con el propósito de discernir el impacto del clima laboral y el desempeño de los colaboradores en instituciones mexicanas durante el periodo marcado por la epidemia del Covid-19. El estudio se realizó a partir de una muestra conformada por 350 trabajadores. Entre los resultados obtenidos se constató que la incidencia de la pandemia tuvo una influencia directa y significativa

en los colaboradores, lo que repercutió en una percepción negativa del clima organizacional y, en consecuencia, en un decremento en los niveles de desempeño laboral.

Chata (2020) Chata (2020) desarrolló una investigación titulada "Clima organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, período 2018", la cual fue presentada en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. El propósito central de este estudio fue discernir el impacto del clima organizacional y la satisfacción laboral en el ámbito de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva durante el período 2018. La metodología empleada fue de carácter cuantitativo, caracterizada por un nivel explicativo, un diseño no experimental y una orientación transversal. La muestra seleccionada consistió en 87 trabajadores con roles directivos. Para la obtención de información, se aplicó el método de resumen, además de emplearse una encuesta basada en la escala Likert. Los resultados obtenidos de esta investigación indican la presencia de una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. Esta relación fue confirmada a través de un análisis estadístico utilizando el método de regresión. Los coeficientes R cuadrado de Cox y Snell y R cuadrado de Nagelkerke, que fueron controlados, evidenciaron que el modelo propuesto tiene un nivel de ajuste considerable. Específicamente, se determinó que la variable de satisfacción laboral puede ser explicada en un 14.9% por el clima organizacional, mientras que individualmente se puede explicar en un 24.3%. En síntesis, el investigador aporta a la comprensión del impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral en el contexto de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva durante el período 2018. La metodología cuantitativa, el análisis estadístico y los resultados obtenidos refuerzan la relación entre estas variables clave en el entorno laboral.

Lozano (2019) abordó la temática del clima laboral y su interacción con la calidad de servicio ejecutada en la Filial Pucallpa de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Para llevar a cabo su indagación, empleó un enfoque de diseño correlacional,

caracterizado por su naturaleza transversal y orientado hacia la comprensión de las relaciones existentes. La población total bajo consideración estuvo compuesta por 117 trabajadores de dicha institución. Para la obtención de datos, el investigador recurrió a la implementación de dos cuestionarios de autoadministración. Estos instrumentos de recolección de información se utilizaron con el fin de capturar de manera adecuada los elementos esenciales relacionados con el clima laboral y la calidad del servicio en la mencionada filial universitaria.

Huamán (2019) Huamán (2019) llevó a cabo una investigación con el propósito de discernir la relación existente entre el clima laboral y el desempeño laboral en el contexto de los trabajadores de la organización Sepadal. La muestra seleccionada para el estudio constó de 80 individuos. Los resultados obtenidos indicaron que el nivel de desempeño laboral se ubicaba en el rango medio, representando un 72% de acuerdo con la evaluación realizada. De manera similar, el clima organizacional también se situó en un nivel medio, alcanzando un valor del 86%. A partir del análisis de los datos, se estableció que entre estas dos variables se presenta una relación de carácter positivo, pero que se caracteriza por ser de magnitud débil. El estudio de este investigador brindó evidencia que respalda una relación modesta pero positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral en el grupo de trabajadores analizados en la organización Sepadal.

Valle (2019) realizó una indagación con el propósito de esclarecer la vinculación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En esta búsqueda de conocimiento, se adoptó un enfoque metodológico cuantitativo, caracterizado por su naturaleza descriptiva, su orientación no experimental y su diseño transversal correlacional. Los hallazgos obtenidos en este estudio señalaron que la variable correspondiente al clima organizacional se encuentra en un nivel evaluado como "bueno", reflejando un porcentaje del 65.1%. Por otro lado, la segunda variable de interés, referente al desempeño laboral, alcanzó un nivel calificado como "alto", registrando un valor del 60.5%. El investigador aportó una comprensión más profunda sobre la relación entre el clima organizacional y el

desempeño laboral, con resultados que indican un nivel positivo y prometedor en ambas variables, lo que puede sugerir una asociación beneficiosa entre ellas.

Altamirano (2019) planteó como objetivo principal la optimización del rendimiento laboral con el propósito de elevar los niveles de productividad en las etapas operativas, a través de una gestión administrativa eficiente. El enfoque metodológico empleado en esta investigación se inscribe en el ámbito cuantitativo, siendo de carácter descriptivo y exploratorio. Los resultados obtenidos en este estudio han revelado una asociación directa y significativa entre las dos variables examinadas. En específico, se ha demostrado que una gestión administrativa deficiente puede actuar como un factor restrictivo para lograr un alto nivel de rendimiento laboral.

Arguello (2019) trazó como propósito central establecer una conexión significativa entre la gestión administrativa y el clima laboral en el colectivo de empleados de una institución educativa. El enfoque metodológico abrazado para abordar esta investigación se enmarca dentro del ámbito cuantitativo, adoptando un diseño correlacional de naturaleza asociativa. Los resultados derivados de este estudio han proporcionado evidencia concreta de que un 74% de las dos variables examinadas han mantenido una relación positiva y propicia entre sí. Este hallazgo implica que la gestión administrativa ejerce una influencia favorable en la configuración del clima laboral en la mencionada casa de estudio.

Llanto (2018) llegó a la conclusión de que en el contexto del colegio San Vicente de Paúl durante el año 2017, no se pudo establecer una correlación estadísticamente significativa y sustancial entre el ambiente institucional y el rendimiento laboral del cuerpo docente en el nivel secundario. Esta conclusión se fundamenta en el análisis de los datos, donde se observó que el nivel de significancia α establecido, que es de 0.05, resultó ser inferior al valor p obtenido, que fue de 0.110.

Garrido (2018) llevó a cabo una investigación que tuvo como objetivo principal evaluar la relación y posible influencia de la variable del clima laboral en la variable del

desempeño de los colaboradores que ocupan puestos administrativos en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Para abordar este objetivo, el autor adoptó un diseño de investigación correlacional, en el cual se empleó una muestra compuesta por 37 colaboradores que participaron en el estudio a través de la técnica de encuesta. Con el propósito de evaluar la confiabilidad de los instrumentos de medición, Garrido utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.870, lo que indica una buena fiabilidad de los datos recopilados. Los resultados alcanzados en esta investigación indicaron la existencia de una relación positiva entre las variables de clima laboral y desempeño. A partir de este análisis, se puede concluir que en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres en la Sede de Lima, se identificaron conexiones entre las necesidades de factores ambientales y sociales. Estas conexiones justifican la implementación de diversos beneficios sociales que, a su vez, contribuyen a mantener una estabilidad y un clima organizacional favorable, lo que a su vez se traduce en un buen desempeño tanto individual como colectivo en el personal administrativo.

Graza (2018), ubicado en Lima, emprendió una investigación enfocada en analizar las relaciones interpersonales y el estado del clima laboral en una institución educativa, empleando una muestra de 55 docentes. La metodología se basó en la utilización de un cuestionario, con un enfoque cuantitativo que permitió identificar varios aspectos clave. Los resultados obtenidos revelaron que las relaciones interpersonales entre los docentes en la institución educativa oscilan en un rango que abarca desde un nivel regular hasta una pequeña proporción que se califica como mala. En contraste, una mayoría de los docentes considera que estas relaciones son satisfactorias. Por otro lado, la percepción del clima laboral se caracteriza por ser mayoritariamente positiva, siendo considerado bueno, y solo una porción menor de los docentes lo cataloga como regular. La investigación resalta la importancia de analizar y cuantificar el clima laboral, además de explorar las relaciones interpersonales, ya que estos aspectos impactan de manera beneficiosa en la experiencia de los docentes dentro de las instituciones educativas. De esta manera, el estudio aporta

conocimiento valioso sobre cómo estos elementos pueden medirse y evaluarse mutuamente para mejorar la calidad laboral y la satisfacción de los docentes en el entorno educativo.

Moreira (2018) se embarcó en una investigación doctoral centrada en el ámbito de las instituciones de educación superior pública, bajo el título "El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador". Esta tesis fue presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en la ciudad de Lima, Perú. El enfoque de la investigación se encuadra en el ámbito cuantitativo y adopta un enfoque descriptivo, transversal y observacional. El trabajo examina cómo el clima organizacional ocupa una posición crucial dentro de las organizaciones, ya que la percepción favorable o desfavorable que el personal tenga del entorno que lo rodea afecta su compromiso, sentido de pertenencia, la ejecución de sus tareas, su motivación y, en última instancia, su rendimiento laboral. La medición y análisis del clima organizacional buscan identificar los factores que influyen en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabí. Esto involucró la definición del modelo teórico, la precisión de objetivos y variables, la construcción y validación de un instrumento de medición, y la determinación de un sistema para la recolección y análisis de datos. El objetivo fundamental de la investigación fue determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral en las IES públicas de la provincia de Manabí. Para lograr esto, se administraron 370 encuestas al personal docente y administrativo que labora en estas instituciones. El análisis estadístico de la fiabilidad del instrumento a través de la prueba de Cronbach arrojó un coeficiente alfa de 0.964, indicando una alta confiabilidad en los datos recopilados. Los resultados obtenidos respaldaron la afirmación de que el clima organizacional efectivamente influye en la productividad laboral del personal en las IES públicas de la provincia de Manabí.

Entre la fundamentación científica sobre el clima laboral podemos mencionar que:

Se trata de una amalgama de respuestas y conductas que se encuentran convergentes en el contexto de una entidad organizativa. El autor postula que a través de estas manifestaciones conductuales, se generará un ambiente laboral caracterizado por su calidez, en el que predominen las expectativas optimistas. Esto, a su vez, contribuirá a orientar y alinear los esfuerzos hacia la consecución exitosa de los objetivos establecidos en el seno de la organización (Gan y Berbel, 2007, como se citó en Santamaría, 2020).

Se trata del entorno en el cual se amalgaman conjuntamente valores, actitudes y comunicación, dando forma a un espacio laboral placentero. Dicha atmósfera, al ser captada por los colaboradores, cultivará un sentido de motivación y un deseo ferviente de ejecutar sus roles con excelencia. El autor sostiene que, cuando este tipo de clima es perceptible, no surgirán obstáculos significativos para que los colaboradores alcancen los objetivos trazados. Esto se debe a que, al realizar sus tareas, sentirán una intrínseca disposición a contribuir con sus habilidades y conocimientos, conscientes de que sus aportaciones constituyen un valioso recurso para el enriquecimiento de la organización (Peláez, 2010, como se citó en Penachi, 2019).

La ejecución efectiva de las responsabilidades o desempeño laboral por parte de los empleados representa una piedra angular en el funcionamiento de cualquier entidad. En consecuencia, es imperativo que la organización cree un entorno propicio caracterizado por actitudes positivas y motivadoras, con la finalidad de estimular y favorecer la realización eficaz de sus labores, orientadas hacia la consecución exitosa de los objetivos establecidos (Chiavenato, 2011, como se citó en Pastor, 2018).

Considerando las diversas perspectivas existentes, la entidad debe asegurarse de que el entorno, también conocido como clima laboral, sea propicio para el bienestar de sus empleados. Esto implica garantizar que los trabajadores puedan llevar a cabo sus tareas en un ambiente agradable, exento de distracciones que puedan interferir con su desempeño (HayGroup, 2001, como se citó en Chagua, 2018).

La interacción y el tratamiento comunicativo dentro del entorno laboral, tanto en su dimensión interna (entre los miembros de la organización) como externa (con proveedores y el público en general), se erigen como elementos esenciales que inciden directamente en la ejecución eficiente de las tareas. La carencia de estas bases comunicativas esenciales dará lugar a que los objetivos previamente establecidos se vuelvan inalcanzables (Melo, 2018).

Relacionado a clima laboral tenemos una serie de teorías que la sustentan:

Teoría de clima laboral de McGregor: En el escrito del autor acerca del "Lado Humano de la Empresa", se efectúa un análisis de las teorías que tienen relación con la conducta de las personas en el contexto laboral. Se presentan dos modelos, denominados como "teoría X" y "teoría Y", pero en el ámbito de la presente investigación, se concentrará exclusivamente en las explicaciones ofrecidas por la "teoría Y". Según esta teoría, se establece que tanto para el desempeño de las labores cotidianas como para actividades lúdicas y recreativas, el esfuerzo mental y físico es similar y natural. Los individuos requieren de incentivos de carácter más elevado y de un entorno favorable que estimule y fomente el logro de sus metas y objetivos. Esto involucra condiciones óptimas en el entorno laboral, ya que no solo aceptarán responsabilidades, sino que también se esforzarán por alcanzarlas. Resumiendo, la teoría Y llega a la conclusión de que si una organización proporciona un ambiente propicio y condiciones adecuadas para el crecimiento personal y la consecución de metas individuales, los empleados, a su vez, se comprometerán con los objetivos y metas de la organización, lo que resultará en lo que se conoce como una integración eficaz. (Moreira 2018).

Teoría sobre clima laboral de Rensis Likert (1965), quien sostiene que las acciones de los trabajadores se modelan directamente según el comportamiento administrativo y las condiciones organizativas que perciben. Como resultado, sus respuestas y actitudes estarán intrínsecamente ligadas a esta percepción. El autor introduce tres categorías de variables: variables causales, las cuales actúan como factores independientes que apuntan hacia la dirección en la cual la organización progresa y obtiene resultados;

variables intermedias, cuyo enfoque es la evaluación de la condición interna de la empresa en aspectos como motivación, desempeño, comunicación y proceso de toma de decisiones; y finalmente, variables finales, que emergen como consecuencia del efecto ejercido por las variables causales e intermedias previamente mencionadas. Estas últimas se dirigen hacia la medición de los logros obtenidos por la organización, abarcando aspectos tales como productividad, balances económicos y pérdidas (Hernández 2018).

Teoría de los factores de Herzberg: se desarrolla a partir del sistema de Maslow (citado por Chiavenato 2011) quien identificó dos categorías fundamentales de necesidades humanas: aquellas de índole superior y las de naturaleza inferior; también distinguió entre factores higiénicos y motivadores. Los factores de higiene engloban elementos ambientales presentes en el entorno laboral que requieren atención constante para evitar la insatisfacción. Entre ellos se incluyen las remuneraciones y otras formas de retribución, condiciones laborales adecuadas, medidas de seguridad y supervisión. Por otro lado, la motivación y la satisfacción surgen exclusivamente a raíz de fuentes internas y de las oportunidades que el trabajo brinda para el desarrollo personal. Con base en esta perspectiva, es posible que un empleado que perciba su labor como carente de sentido reaccione con desinterés, aun si existen condiciones ambientales satisfactorias. En consecuencia, los directivos tienen la responsabilidad específica de fomentar un entorno que motive y se esfuerce por enriquecer las tareas laborales (Prado 2015).

Teoría de Francis Cornell: Este autor conceptualiza el clima laboral como una amalgama de percepciones individuales sobre las actividades en el contexto de una organización y en relación con sus colegas. Desde esta perspectiva, es evidente que son las percepciones personales e interpretaciones de los empleados las que configuran la naturaleza del ambiente laboral prevaleciente. Únicamente a través de estas percepciones se puede obtener una comprensión precisa y definir las propias características del clima laboral (Moreira 2018).

Teoría de McClelland y Atkinson: Los autores se centran en analizar cómo las motivaciones de carácter social, como el sentido de pertenencia y la necesidad de logro, pueden influir en el comportamiento individual de las personas. Es muy probable que estas motivaciones tengan una incidencia en la percepción que tienen los individuos sobre el clima laboral. Esta dinámica se experimenta de manera constante por parte de todos los miembros de una empresa y contribuye a la definición del entorno interno de la organización, así como a moldear el comportamiento de los individuos dentro de ella (Prado 2015).

Teoría estructuralista de Forehand y Gilmer: Los autores destacan que el clima organizacional se configura mediante una serie de atributos intrínsecos y constantes que distinguen una organización de otras y ejercen influencia en el comportamiento de sus trabajadores. Es precisamente la singularidad de estas características las que confieren identidad y durabilidad a la organización, así como impactan en la conducta de sus empleados.

El concepto de clima laboral abarca las percepciones compartidas por todos los integrantes de una organización en relación con su entorno de trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales que se desarrollan y los factores que inciden en el contexto laboral. Como es conocido, independientemente de que el clima laboral sea favorable o desfavorable, su influencia repercutirá en el rendimiento y la satisfacción de los miembros de la organización. Es plausible que exista una comunicación organizacional restrictiva, orientada siempre a la defensa y carente de amabilidad, lo que provocará que los colaboradores no experimenten satisfacción en su lugar de trabajo (Atiquipa y Jaimes 2017:36-39).

También podemos mencionar los tipos de clima laboral

Likert (1946, citado en Castillo, 2019) describe: El clima organizacional de naturaleza autoritaria se caracteriza por la toma de decisiones y acuerdos por parte de la alta dirección, que comprende a la jefatura o gerencia, con el propósito de beneficiar los intereses de la organización. Likert subraya que en estas configuraciones organizativas

predomina un ambiente marcado por el temor, la presencia de amenazas y ocasionalmente la concesión de recompensas. Esta dinámica ambiental suele ser estable y arbitraria, ya que la interacción comunicativa entre los empleadores y los trabajadores se limita considerablemente. Se podría afirmar que la comunicación se establece únicamente con el fin de impartir instrucciones y/o proporcionar orientación específica en relación con las funciones establecidas para los trabajadores.

Autoritarismo paternalista. En el contexto organizacional, la alta dirección, también identificada como jefatura o gerencia, ocupa el rol de la toma de decisiones, pudiendo considerar ocasionalmente las perspectivas de los mandos intermedios. En este enfoque de gestión, la posibilidad de proporcionar recompensas y sanciones es una práctica que se aplica de manera intermitente. Estos actos tienen como objetivo generar motivación entre los trabajadores durante la ejecución de sus tareas. En esta modalidad de gestión, la dirección, jefatura o gerencia desempeña un papel relevante al influenciar las necesidades y beneficios sociales de los colaboradores.

Clima de tipo participativo. El enfoque participativo en la dinámica organizacional ha experimentado un proceso de evolución significativo a lo largo del tiempo. Esta modalidad de gestión engendra un ambiente de confianza, manteniendo un equilibrio adecuado con el debido respeto hacia las instancias superiores de autoridad. En este enfoque, la toma de decisiones sigue emanando de la dirección, sin embargo, se valora y considera las perspectivas y opiniones expresadas por los colaboradores subordinados.

Este estilo de gestión logra articular una sinergia entre la dirección y el equipo de trabajo, lo que facilita la consecución de los objetivos organizacionales. La tarea de alcanzar los fines establecidos se aborda con una dinámica caracterizada por su compromiso y participación activa con la organización. En este contexto, la

combinación de decisiones respaldadas por la dirección y la colaboración de los empleados enriquece la eficacia operativa y el logro de metas.

Participación en grupo: La organización ha establecido un ambiente de armonía y confianza en sus interacciones con los colaboradores, gracias a la fluidez de la comunicación y la participación que se nutre entre ambas partes. La toma de decisiones no es motivo de preocupación para los subordinados, dado que el sistema operativo está eficazmente integrado y distribuido en función de las competencias individuales y las áreas de responsabilidad. En este enfoque, los colaboradores se involucran activamente en la definición de metas y objetivos a alcanzar, demostrando un alto grado de compromiso hacia su consecución. El contexto fomenta una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización, garantizando que todos compartan y estén alineados con los mismos propósitos y metas organizacionales.

Por otro lado, tenemos la fundamentación científica de desempeño laboral

La organización ha establecido un ambiente de armonía y confianza en sus interacciones con los colaboradores, gracias a la fluidez de la comunicación y la participación que se nutre entre ambas partes. La toma de decisiones no es motivo de preocupación para los subordinados, dado que el sistema operativo está eficazmente integrado y distribuido en función de las competencias individuales y las áreas de responsabilidad. En este enfoque, los colaboradores se involucran activamente en la definición de metas y objetivos a alcanzar, demostrando un alto grado de compromiso hacia su consecución. El contexto fomenta una comunicación efectiva en todos los niveles de la organización, garantizando que todos compartan y estén alineados con los mismos propósitos y metas organizacionales (Chiavenato, 2022, como se citó en Caro y Gómez, 2019).

Se define como desempeño laboral la medida de la productividad lograda a través de la ejecución exitosa de las tareas y responsabilidades asignadas a los empleados dentro de una entidad específica. La evaluación de la ejecución de dichas tareas y

responsabilidades puede llevarse a cabo mediante la aplicación de criterios predefinidos por la organización (Aire y Carhuaz, 2018).

El nivel de desempeño o rendimiento en el ámbito laboral está sujeto a una amplia gama de factores, que incluyen cuestiones personales, sociales y psicosociales. Estos elementos ejercen una influencia variable en la capacidad de los empleados para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva. La forma en que los individuos afrontan estos factores puede variar, algunos podrán manejarlos de manera efectiva, mientras que otros podrían enfrentar dificultades. En este contexto, es responsabilidad de la organización implementar estrategias y medidas que permitan a sus colaboradores desempeñar sus labores de manera óptima, proporcionando un entorno de trabajo en el cual puedan superar estos desafíos y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente (Vallejo, 2015, como se citó en Moranch, 2019).

El desempeño laboral se caracteriza por ser la manifestación concreta de cómo los empleados de una entidad ejecutan sus labores de manera eficiente y con transparencia. Las actividades y funciones asignadas a los trabajadores son ejecutadas en consonancia con las directrices y regulaciones establecidas por la organización, todo con el propósito de lograr los objetivos predefinidos por la misma entidad (Stoner, 1994, como se citó en Viracocha, 2021).

Se define como una estrategia utilizada para analizar, cuantificar o impactar en la conducta, competencias, deficiencias o ausencias de los miembros que integran una entidad. Este proceso generalmente se desenvuelve dentro de un marco previamente establecido, en el que se definen criterios específicos para evaluar la efectividad y eficiencia de los colaboradores en función de sus responsabilidades y roles en la organización (Aguirre, 2000, como se citó en Camus, 2018).

Se consideran algunas de las teorías del desempeño laboral:

Klingner y Nabaldian (2002, como se citó en Merma, 2018) describe que, La Teoría de la Equidad se fundamenta en el proceso de comparación social o conflicto cognitivo

que surge en los individuos en relación con su contexto circundante. Estas comparativas pueden tener un propósito valorativo o incluso provocar desencanto. Las comparaciones que el individuo realiza generalmente están teñidas de una rigidez evaluativa, donde la percepción de trato justo con respecto a sus habilidades desempeña un papel crucial, motivo por el cual las comparaciones son un constante ejercicio. En lo que respecta a los tipos de evaluación de desempeño laboral, este proceso engendra una sensación de satisfacción emocional genuina, originada a partir de la percepción que se recibe respecto a la motivación, y propicia altas expectativas para abordar las tareas con dedicación y para alcanzar las recompensas prometidas o concretar los objetivos fijados (Locke, 1976, citado en campos, 2018). Para una evaluación del desempeño laboral tenemos cuatro tipos: Para medir el desempeño laboral se presentan, cuatro tipos de evaluación.

La evaluación de desempeño laboral a 90° se caracteriza por ser realizada por los empleadores, quienes evalúan el rendimiento de los colaboradores en función del logro de metas laborales o incentivos monetarios.

Por su parte, la evaluación de desempeño laboral a 180° involucra a los superiores jerárquicos en la evaluación, y en algunos casos permite que el colaborador también realice su autoevaluación para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos. La correcta ejecución de esta evaluación conduce a obtener resultados altamente positivos.

En cuanto a la evaluación de desempeño laboral a 270°, esta se enfoca en valorar el desempeño del colaborador en relación a sus funciones y el logro de objetivos. Esta evaluación se lleva a cabo por tres evaluadores, lo que brinda una perspectiva más completa.

La evaluación de desempeño laboral a 360°, la más contemporánea y ampliamente utilizada en las organizaciones, permite evaluar y medir los aspectos cruciales de una organización. Se diferencia por ser administrada por tres evaluadores que tienen algún

grado de relación con el colaborador, proporcionando así una visión integral de su rendimiento y contribución.

En lo que respecta a la justificación de este estudio, es importante resaltar que las instituciones públicas estatales no están exentas de ser impactadas por la influencia del clima laboral. Su objetivo es identificar las áreas de debilidad, contribuir a su mejora y fortalecimiento, con el propósito de generar un impacto positivo en la institución en su conjunto. El presente trabajo de investigación tiene como finalidad establecer y analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los docentes en el contexto del colegio José Gálvez, ubicado en Cajabamba, año 2022.

En el contexto actual, resulta imperativo que las instituciones estatales fomenten un entorno propicio que permita a sus colaboradores sentirse parte integral de la organización, incentivándolos y motivándolos a contribuir activamente en la consecución de los objetivos institucionales. La viabilidad de la presente investigación está respaldada por la disponibilidad de los recursos económicos y humanos necesarios, así como las fuentes de información esenciales para su realización.

Desde una perspectiva social, este estudio contribuirá a realizar un diagnóstico detallado sobre el clima laboral y su impacto en el desempeño de los colaboradores del colegio José Gálvez en Cajabamba, año 2022. Asimismo, se pretende establecer estrategias que fomenten mejoras sustanciales en la situación actual. Los aspectos metodológicos de esta investigación servirán como referencia para investigaciones futuras que busquen abordar temas relacionados con el clima laboral en entornos institucionales públicos.

El enfoque central de esta investigación es identificar las áreas de oportunidad que pueden ser desarrolladas en la institución pública con el objetivo de beneficiar a los colaboradores, al tiempo que se destaca la importancia crítica del clima laboral. En consecuencia, este estudio se propone identificar las áreas de mejora y su impacto en

la satisfacción laboral de los empleados, con el fin de generar un efecto positivo en la institución en su conjunto.

Se ha formulado el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el clima y el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez 2022- Cajabamba?

Respecto a la Conceptuación y operacionalización de las variables empezaremos con la variable clima laboral respecto a su definición conceptual:

Es “el significado compartido por los miembros de la organización, al vincular a los eventos, políticas, prácticas y procedimientos que experimentan y los comportamientos que deben ser recompensados, apoyados y esperados” (Horton, 2018, p. 39).

En cuanto a la definición operacional podemos mencionar que es el ambiente que se genera por medio de la vinculación de emociones y actividades escolares correspondientes a los docentes; además, comprende la estructura organizacional, remuneraciones, responsabilidad, tomas de decisiones, apoyo y conflicto. Estas dimensiones serán medidas a través de un cuestionario.

En cuanto a las dimensiones que influyen en el clima laboral tenemos:

El Liderazgo para Luthais (2002, citado en Pastor,2018) La capacidad de liderazgo se refiere a la habilidad de una persona para tomar decisiones y ejercer influencia sobre un grupo específico de individuos, ya sean colaboradores, familiares, amigos, entre otros. Esta característica implica la capacidad de guiar y lograr la participación voluntaria y sin dificultades de dichos individuos en las tareas o actividades necesarias para alcanzar metas u objetivos específicos. El liderazgo se concibe como una competencia que permite identificar oportunidades, áreas de mejora y limitaciones en el contexto de un equipo de trabajo, un área funcional o una organización en particular.

La figura del líder adquiere una importancia sustancial, principalmente en su función de orientador y motivador para la consecución de objetivos y el logro de un rendimiento adecuado dentro del grupo. El líder tiene la responsabilidad de fomentar la cohesión

entre los miembros, establecer relaciones basadas en el respeto y la comunicación, tomar en consideración diversas opiniones y perspectivas, y promover la toma de decisiones que beneficien equitativamente a todos los participantes.

La motivación, por su parte, se define como los impulsos o estímulos que inducen a las personas a tomar decisiones o a llevar a cabo acciones específicas con el propósito de lograr beneficios o metas personales. Este factor es una fuerza dinámica que impulsa y emociona a los empleados, lo que resulta en su máxima contribución y rendimiento. Fomentar un entorno propicio para la creatividad e innovación, ofrecer reconocimiento, proporcionar retroalimentación constructiva y ofrecer oportunidades de crecimiento contribuyen significativamente a aumentar los niveles de motivación en el entorno laboral.

La motivación juega un papel fundamental al impulsar al individuo a invertir mayor voluntad y esfuerzo en la ejecución de diversas tareas, todo en función de la obtención de beneficios personales, como señala Sastre en 2009 (citado en Chagua, 2018). En este contexto, se distinguen dos tipos de motivación: la motivación intrínseca y la extrínseca.

La motivación intrínseca se distingue por surgir internamente en el individuo, arraigada en deseos y propósitos personales. En otras palabras, se trata de la fuerza impulsora que dirige la ejecución de un comportamiento, originada en la propia persona y sin depender de estímulos externos. Este tipo de motivación emana de las motivaciones internas y aspiraciones individuales, permaneciendo ajena a factores externos como premios, gratificaciones materiales o reconocimientos por parte de terceros.

En contraste, la motivación extrínseca es aquella que se origina en fuentes externas, independientes al individuo, y está basada en recompensas positivas o negativas que escapen al control directo de quien realiza las acciones. Por ejemplo, estudiar para un examen para evitar suspender y no ser castigado por los padres. En este caso, la amenaza de castigo por parte de los padres constituiría una motivación extrínseca y

negativa. Es extrínseca debido a su origen externo (los padres) y negativa porque implica evitar consecuencias desfavorables (castigo).

Cuando nos referimos a una relación interpersonal, estamos hablando de una conexión que existe entre dos o más individuos, fundamentada en sentimientos, emociones, intereses y actividades sociales, entre otros aspectos. Esta forma de relación es crucial para la vida social y se presenta en diversos contextos cotidianos, como la familia, los amigos, el entorno laboral, clubes deportivos o el matrimonio, donde dos o más personas establecen una comunicación continua y enriquecedora (Vigotsky 2018).

Cuando nos referimos a una relación interpersonal, estamos haciendo alusión a un enlace que se establece entre dos o más individuos, fundamentado en una amalgama de sentimientos, emociones, afinidades, y participación en actividades sociales, entre otros factores. Este tipo de relación desempeña un papel esencial en la dinámica de la vida social y se manifiesta de diversas formas en una variedad de contextos cotidianos, tales como la esfera familiar, las amistades, el entorno laboral, clubes deportivos, y las uniones matrimoniales, entre otros. En estos escenarios, dos o más individuos tienen la ocasión de mantener una comunicación constante y enriquecedora (Vigotsky 2018).

La gestión de las relaciones interpersonales constituye un pilar fundamental en la estructura de la personalidad humana, y representa un elemento ineludible en nuestra experiencia de vida. Esto implica que se encuentra en el centro de nuestro trayecto vital y puede conferirnos tanto una gran satisfacción como un dolor, dependiendo de las decisiones que tomemos y de cómo logremos establecer conexiones con los demás. Las relaciones más armónicas con nuestros semejantes suelen propiciar individuos que poseen una salud social más robusta, mayor flexibilidad y tolerancia, o al menos una mayor habilidad para integrarse en equipos y manejar interacciones con eficacia.

Los valores, por su parte, encarnan la manera en que una empresa aborda sus acciones, y no solo se manifiestan en las actitudes de los empleados, sino también en los productos, la comunicación, la atención al cliente y la responsabilidad social, entre

otros aspectos. La adopción y aplicación coherente de valores en todas las esferas de actuación empresarial contribuirá a establecer un entorno laboral claramente definido y favorable para la organización.

Siguiendo la perspectiva de Vigotsky (1987), el desarrollo moral surge a raíz de la internalización de las normas y reglas morales, lo que conlleva a la formación de instancias morales internas que regulan el comportamiento del individuo desde su interior.

En relación a la segunda variable, que se refiere al desempeño laboral según su definición conceptual, es posible destacar lo siguiente: Se trata del conjunto de atributos que los individuos poseen en el contexto de una organización, y que resultan esenciales para el adecuado desarrollo y ejecución de sus responsabilidades en el entorno organizacional (Chiavenato, 2022, citado en Caro y Gómez, 2019).

La noción de desempeño laboral engloba la productividad alcanzada mediante la ejecución de tareas y funciones asignadas a los colaboradores dentro de una entidad específica. El cumplimiento de estas obligaciones puede cuantificarse a través de una evaluación que se rige por criterios establecidos por la propia organización (Aire y Carhuaz, 2018).

El rendimiento en el ámbito laboral se ve influenciado por una variedad de factores, como cuestiones personales, sociales y psicosociales, que ejercen impacto en el modo en que los trabajadores llevan a cabo sus funciones. Enfrentar esta situación puede variar en función de la capacidad individual de los individuos, siendo algunos más aptos para manejarla que otros. En esta perspectiva, la organización tiene la responsabilidad de implementar estrategias que faciliten que sus colaboradores puedan

realizar sus labores sin enfrentar dificultades significativas (Vallejo, 2015, citado en Moranch, 2019).

El concepto de desempeño laboral se refiere a la manera en que los empleados en una organización llevan a cabo sus labores de manera efectiva y transparente. Estas tareas y funciones establecidas se rigen por directrices y normativas planteadas por la organización con el propósito de alcanzar los objetivos que han sido previamente definidos (Stoner, 1994, citado en Viracocha, 2021).

En el contexto de la evaluación de desempeño, se refiere a un enfoque empleado para evaluar, medir o influir en los comportamientos, cualidades o debilidades, así como en la presencia de ausentismo de los colaboradores dentro de una organización. Este proceso generalmente se lleva a cabo siguiendo una estructura ya establecida, haciendo uso de parámetros específicos con el objetivo de determinar la eficacia de los empleados (Aguirre, 2000, citado en Camus, 2018).

En cuanto a la definición operacional, se trata de un conjunto de acciones de carácter pedagógico que se implementan en un entorno educativo con el propósito de mejorar el nivel educativo de los estudiantes. Esto implica aspectos tanto personales como pedagógicos, institucionales y sociales. Estas dimensiones serán evaluadas a través de la aplicación de un cuestionario.

Entre las dimensiones del desempeño laboral se consideraron:

La productividad se refiere al logro obtenido a través del esfuerzo individual o colectivo en el ámbito de una organización. Implica el cumplimiento eficiente de las tareas y objetivos predefinidos, así como la ejecución efectiva de las funciones asignadas, con resultados notables en términos de desempeño y mejoras sustanciales. La aplicación rigurosa de la disciplina y un alto grado de compromiso llevan al colaborador a considerar su trabajo como un vehículo para el crecimiento personal, culminando en la obtención de un nivel óptimo de productividad (Robbins y Judge, 2013, citado en Alfaro, 2022).

Cuando se aborda la evaluación del desempeño laboral, la productividad emerge como un elemento fundamental. La productividad se define como la cantidad de trabajo que un empleado es capaz de llevar a cabo en el transcurso de su jornada laboral. En esta perspectiva, resulta esencial contar con una fuerza laboral caracterizada por su capacidad de generar resultados de manera eficiente. Además, es crucial fomentar la estimulación de esta productividad, proporcionando las herramientas y los procedimientos necesarios para favorecer su desarrollo.

Por otro lado, la eficiencia se refiere al cumplimiento de las actividades o tareas asignadas, superando las expectativas previstas mediante la utilización de los recursos proporcionados. La eficiencia también se relaciona con la adecuada relación entre los insumos otorgados y el logro de los objetivos predeterminados, con la particularidad de optimizar la utilización de los recursos. En ambos casos, el objetivo consiste en maximizar el rendimiento de los insumos o recursos, ya sea para alcanzar ahorros o superar los niveles de productividad estipulados, mientras se logra un uso eficaz de los recursos, tal como señala la referencia de Melo (2018).

Según Chiavenato I. (1988) la formación conlleva al desarrollo de nuevas habilidades, mientras que el entrenamiento se enfoca en mejorar las habilidades ya existentes en un individuo. Tanto la formación como el entrenamiento comparten la finalidad de potenciar las habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes de las personas.

Con respecto a los objetivos delineados por el autor, se reconoce que la evaluación empleada para medir el desempeño actúa como un instrumento que evalúa los resultados que surgen de la colaboración colectiva de los miembros de una organización. Además, se sostiene que esta herramienta se destaca como el medio más eficiente para llevar a cabo revisiones, análisis y supervisiones de la ejecución de las funciones. De manera similar, se subraya que los objetivos intermedios que se persiguen mediante esta herramienta abarcan los siguientes aspectos: (Chiavenato, 2004, como se citó en Pucuhuaranga y Ricse, 2018).

Para efectos del presente trabajo se ha planteado las siguientes hipótesis:

H₁ : Existe relación significativa entre el clima y el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez 2022.

H₀ : No existe relación significativa entre el clima y el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba 2022.

En el objetivo específico tenemos: Establecer la relación entre el clima y desempeño laboral de los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba 2022.

Como objetivos específicos tenemos:

- a) Determinar el nivel del clima laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba 2022.
- b) Determinar el nivel del desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba 2022.
- c) Especificar la relación del liderazgo con el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba 2022.
- d) Mostrar la relación de la motivación con el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba 2022.
- e) Detallar la relación de la dimensión relaciones con el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba 2022.
- f) Establecer la relación de valores con el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba 2022.

Metodología

Tipo y diseño de investigación

El enfoque adoptado en el proyecto de investigación se caracterizó por ser cuantitativo, y se desarrolló mediante un diseño descriptivo correlacional de naturaleza no experimental. Este diseño, de tipo transversal, permitió el análisis de variables cualitativas en un punto específico en el tiempo.



Se Considera:

M: Población

R: Relación

Ox: Variable Clima Laboral

Oy: Variable Desempeño laboral

Población y muestra:

a) Población:

Según Hernández, et. al. (2010), se refiere al conjunto de elementos que se encuentran susceptibles de ser investigados dentro de un contexto problemático específico.

En este proyecto la población estuvo constituida por 70 docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba 2022.

b) Muestra:

Según Hernández, et. (2010), la muestra consiste en una porción específica de la población que ha sido previamente delimitada. La elección del tipo de muestra se fundamenta en los objetivos de la investigación y en la estructura de indagación propuesta.

Se utilizó el enfoque de muestreo probabilístico simple, cuya fórmula estadística se describe a continuación:

$$n = \frac{z^2(p * q)N}{e^2(N - 1) + Z^2(p * q)}$$

Donde:

N: población = 70

Z: nivel de confianza = 95% = $(1.96)^2$

p: probabilidad de éxito = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 0.5

e: margen de error = $(0.07)^2$

n: muestra = 51.77

Muestra ajustada, $n_1 > 10\%N$

$$n_2 = \frac{n_1}{1 + \left(\frac{n_1}{N}\right)}$$

$$n_2 = \frac{51.77}{1.73962264}$$

Teniendo como a 30 docentes como muestra.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario

Hurtado (2000), señala que a través de la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos, se busca determinar los medios o métodos por los cuales el investigador obtendrá la información necesaria para cumplir con los objetivos de la investigación.

a) Encuesta

López y Fachelli (2015), Constituye una herramienta esencial en el ámbito de la investigación científica, con la finalidad primordial de recopilar datos cuantitativos. Dentro de su alcance se engloban diversas técnicas, cada una dirigida a la consecución de los objetivos establecidos en el ámbito de estudio. Es crucial que todas estas metodologías se mantengan dentro de los límites y principios establecidos por la Metodología de la Investigación Social Cuantitativa y su respectiva extensión.

b) Cuestionario

Hurtado (2000), define al conjunto de interrogantes propuestas basadas en un evento, posición o asunto particular, por lo que el investigador anhela conseguir información.

Se procedió a validar mediante el juicio de tres expertos, seguido por la evaluación de la confiabilidad a través del empleo de la técnica de Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos indicaron un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,742 para la variable de clima laboral, y un valor de 0,738 para el desempeño laboral. Estos valores validan la confiabilidad del instrumento utilizado en la investigación.

Procesamiento y análisis de la información

Para la obtención de la información se aplicó la encuesta a la cual se le otorgo un ponderado para cada ítem.

Se elaboraron los datos siempre con la verificación de las respuestas del cuestionario aplicado, todo lo obtenido pasó a un formato donde su análisis y la obtención de porcentajes fue facilitado para la elaboración de nuestros datos.

Los datos recopilados fueron procesados utilizando programas informáticos como Excel y SPSS. Para el análisis, se empleó la estadística descriptiva, presentando los resultados en tablas de una y doble entrada, con porcentajes directos. Además, se utilizó la estadística no paramétrica, específicamente el Coeficiente de Rho de Spearman, para aquellos datos que no cumplieran con la distribución normal. Excel fue empleado para organizar y formatear los datos, incluyendo porcentajes y gráficos adecuados. Por otro lado, Microsoft Word se utilizó para presentar los resultados, análisis y discusiones correspondientes.

3. Resultados

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 1

Nivel del clima laboral de acuerdo a la apreciación de los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2022.

NIVELES	Escala	Frecuencia	Porcentaje acumulado
MALO	65 - 69	11	36.7
REGULAR	70 – 74	12	40.0
BUENO	75 - 79	7	23.3
Total	30	30	100

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba, 2022.

Nota. La Tabla 1 presenta los resultados de la percepción del clima laboral entre los docentes del colegio José Gálvez en Cajabamba, durante el año 2022. En esta tabla, se observa que un 40.0% de los docentes consideran que el clima laboral tiene un nivel intermedio, mientras que un 36.7% percibe un nivel deficiente. Además, un 23.3% de los docentes percibe un nivel positivo en el clima laboral. A partir de estos datos, se concluye que el clima laboral de los docentes en el colegio José Gálvez, Cajabamba, en el año 2022, puede caracterizarse como regular.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones del clima laboral de los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2022.

	Liderazgo		Motivación		Relaciones		Valores	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	19	63.3	11	36.7	12	40.0	8	26.7
Medio	7	23.3	12	40.0	15	50.0	14	46.7
Alto	4	13.3	7	23.3	3	10.0	8	26.7
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba, 2022.

Nota. En la Tabla 2, se presentan los resultados relativos a las distintas dimensiones del clima laboral en el colegio José Gálvez, ubicado en Cajabamba, durante el año 2022. Según los datos expuestos, es evidente que las dimensiones del clima laboral exhiben una diversidad de niveles. Específicamente, se observa que tanto los niveles de liderazgo como de relaciones muestran un nivel bajo, de acuerdo a la percepción del 63.3% y el 40.0% respectivamente de los docentes en el colegio José Gálvez. Además, los niveles de motivación y valores son calificados como medios, basados en la perspectiva del 40.0% y el 50.0% de los docentes en el colegio José Gálvez, Cajabamba, durante el año 2022. Como conclusión, se determina que las dimensiones del clima laboral se sitúan en un nivel intermedio.

Tabla 3

Nivel del desempeño laboral de acuerdo a la apreciación de los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2022.

NIVELES	Escala	Frecuencia	Porcentaje acumulado
BAJO	60 – 63	12	40.0
MEDIO	64 – 68	11	36.7
ALTO	69 - 72	7	23.3
Total		30	100

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba, 2022.

Nota. En la Tabla 3, se presentan los resultados correspondientes a la percepción de los docentes en el colegio José Gálvez, ubicado en Cajabamba, durante el año 2022, con respecto al desempeño laboral. Los datos exponen que un 40.0% de los docentes considera que el desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo, mientras que un 36.7% lo clasifica en un nivel medio. Por otro lado, un 23.3% de los docentes percibe un nivel alto en el desempeño laboral. En virtud de esta información, se puede concluir que el desempeño laboral de los docentes en el colegio José Gálvez, Cajabamba, durante el año 2022, es evaluado como nivel bajo.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral de los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2022.

	Productividad		Eficiencia		Formación		Objetivos conseguidos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	12	40.0	12	40.0	12	40.0	11	36.7
Medio	14	46.7	4	13.3	15	50.0	8	26.7
Alto	4	13.3	14	46.7	3	10.0	11	36.7
Total	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba, 2023.

Nota. En la Tabla 4, se exponen los resultados derivados de la percepción de los docentes en el colegio José Gálvez en Cajabamba, durante el año 2022, en relación a las distintas dimensiones del desempeño laboral. Los datos reflejan que las dimensiones del desempeño laboral presentan una variabilidad en sus niveles. Específicamente, se observa que los niveles de eficiencia y objetivos conseguidos son evaluados en un nivel bajo, según la percepción del 40.0% y 36.7% de los docentes respectivamente en el colegio José Gálvez. Además, los niveles de productividad y formación se categorizan como nivel medio, de acuerdo con la percepción del 46.7% y 50.0% de los docentes en el colegio José Gálvez, Cajabamba, durante el año 2022. Las dimensiones del desempeño laboral están evaluadas en un nivel medio.

3.2. Caracterización de las variables

Tabla 5

Caracterización del clima laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2022.

Factores/Variables		Clima laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Sexo	Masculino	7	23.3	5	16.7	2	6.7	14	46.7

	Femenino	4	13.3	7	23.3	5	16.7	16	53.3
Edad	18-25	0	0.0	4	13.3	1	3.3	5	16.7
	26-33	5	16.7	3	10.0	6	20.0	14	46.7
	34-41	6	20.0	5	16.7	0	0.0	11	36.7
	42-49	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Más de 49	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Instrucción	Primaria	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Secundaria	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Superior Técnico	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Superior Universitario	11	36.7	12	40.0	7	23.3	30	100,0
Antigüedad	De 0 a 4 años	0	0.0	5	16.7	3	10.0	8	26.7
	De 5 a 9 años	11	36.7	7	23.3	4	13.3	22	73.3
	De 10 a 14 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	De 15 a 19 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Mas de 19 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totales		11	36.7	12	40.0	7	23.3	30	100

Fuente: Matriz de datos del clima laboral y el desempeño laboral del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2023.

Nota. En la Tabla 5 se puede observar un análisis más detallado de las percepciones de los docentes en el colegio José Gálvez en Cajabamba. Un aspecto destacado es que más de una cuarta parte de los docentes, concretamente el 23.3% que pertenecen al género masculino, perciben que el clima laboral se encuentra en un nivel bajo. De manera similar, un cuarto de los docentes, específicamente del género femenino (23.3%), considera que el clima laboral en el colegio José Gálvez de Cajabamba está en un nivel medio. Al examinar el nivel de instrucción, se revela que el 40.0% de los docentes con formación universitaria superior, percibe un nivel medio en el clima laboral. Además, ligeramente más de una cuarta parte de los docentes (36.7%) con una antigüedad laboral de 5 a 9 años, reporta una percepción de nivel bajo en el clima laboral.

Tabla 6

Caracterización del desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2022.

Factores/Variables		Desempeño laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sexo	Masculino	5	16.7	7	23.3	2	6.7	14	46.7
	Femenino	7	23.3	4	13.3	5	16.7	16	53.3
Edad	18-25	2	6.7	2	6.7	1	3.3	5	16.7
	26-33	7	23.3	4	13.3	3	10.0	14	46.7
	34-41	3	10.0	5	16.7	3	10.0	11	36.7
	42-49	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Más de 49	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Instrucción	Primaria	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Secundaria	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Superior Técnico	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	Superior Universitario	12	40.0	11	36.7	7	23.3	30	100,0
Antigüedad	De 0 a 4 años	4	13.3	2	6.7	2	6.7	8	26.7
	De 5 a 9 años	8	26.7	9	30.0	5	16.7	22	73.3
	De 10 a 14 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	De 15 a 19 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0

Mas de 19 años	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Totales	12	40.0	11	36.7	7	23.3	30	100

Fuente. Matriz de datos del clima laboral y el desempeño laboral del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2022.

Nota. En la Tabla 6 se puede observar un análisis detallado de las percepciones de los docentes en el colegio José Gálvez de Cajabamba con respecto al desempeño laboral. Un aspecto a destacar es que más de una tercera parte de los docentes, específicamente el 23.3% que pertenecen al género masculino, perciben que el desempeño laboral se encuentra en un nivel medio. De manera similar, un tercio de los docentes, específicamente del género femenino (23.3%), considera que el desempeño laboral en el colegio José Gálvez de Cajabamba está en un nivel bajo. Al examinar el nivel de instrucción, se revela que un poco más de una cuarta parte de los docentes (40.0%) con formación universitaria superior, percibe un nivel bajo en el desempeño laboral. Además, poco más de una cuarta parte de los docentes (30.0%) con una antigüedad laboral de 5 a 9 años, reporta una percepción de nivel medio en el desempeño laboral.

3.3 Prueba de Normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de Shapiro - Wilk para las variables y dimensiones del clima laboral y desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2022.

Variables/Dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima laboral	0,934	30	0,061
Liderazgo	0,885	30	0,004
Motivación	0,934	30	0,062
Relaciones	0,867	30	0,001
Valores	0,813	30	0,000
Desempeño laboral	0,919	30	0,026
Productividad	0,832	30	0,000
Eficiencia	0,794	30	0,000
Formación	0,862	30	0,001
Objetivos conseguidos	0,775	30	0,000

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Cajabamba, 2022.

Nota. En la Tabla 7, se puede observar el resultado de la prueba de Shapiro-Wilk, que es una prueba de bondad de ajuste utilizada para evaluar si una muestra de datos se distribuye de manera normal. En el caso de muestras mayores a 50 ($n > 50$), se observa

que los niveles de significancia para las variables de clima laboral son mayores al 5%, mientras que para la variable de desempeño laboral es menor al 5% ($p < 0.05$). Esto indica que los datos no siguen una distribución normal. En consecuencia, al establecer la correlación entre el clima laboral y/o sus dimensiones con el desempeño laboral, es necesario aplicar la prueba no paramétrica de correlación de Rho Spearman, que es adecuada para analizar la correlación entre variables en casos donde los datos no cumplen con la normalidad.

3.4. Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral.

Tabla 8

Correlación del liderazgo y el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2022.

Correlaciones				
			Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,381**
		Sig. (bilateral)		,038
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,381**	1,000
		Sig. (bilateral)	,038	
		N	30	30

Nota. En la Tabla 8, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.381. Esta correlación positiva se clasifica como baja, de acuerdo con la interpretación proporcionada en la Tabla 9. Además, se constata que el nivel de significancia es inferior al 5% ($0.038 < 0.05$). Esto implica que existe una relación significativa entre la dimensión de liderazgo y la variable de desempeño laboral en el contexto del colegio José Gálvez de Cajabamba. Por lo tanto, podemos afirmar que el liderazgo tiene una contribución en la generación del desempeño laboral en dicha institución, lo que lleva a aceptar la hipótesis de estudio planteada.

Tabla 9

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta

-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral

H0: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral

Tabla 10

Correlación de la motivación y el desempeño laboral en los docentes del colegio
José Gálvez, Cajabamba, 2022.

Correlaciones

		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,379**
		N	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,379**
		Sig. (bilateral)	,039
		N	30

Nota. En la Tabla 10, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.379. Esta correlación positiva se clasifica como baja, de acuerdo con la interpretación proporcionada en la Tabla 9. Además, se constata que el nivel de significancia es inferior al 5% ($0.039 < 0.05$). Esto implica que existe una relación significativa entre la dimensión de motivación y la variable de desempeño laboral en el contexto del colegio José Gálvez de Cajabamba. Por lo tanto, podemos afirmar que la motivación tiene una contribución en la generación del desempeño laboral en dicha institución, lo que lleva a aceptar la hipótesis de estudio planteada.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre las relaciones y el desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre las relaciones y el desempeño laboral.

Tabla 11

Correlación de las relaciones y el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2022.

Correlaciones				
		Relaciones		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,307**
		Sig. (bilateral)		,027
	Desempeño laboral	N	30	30
		Coefficiente de correlación	,307**	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	
		N	30	30

Nota. En la Tabla 11, se puede observar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.307. Esta correlación positiva se clasifica como baja, de acuerdo con la interpretación proporcionada en la Tabla 9. Además, se constata que el nivel de significancia es inferior al 5% ($0.027 < 0.05$). Esto implica que existe una relación significativa entre la dimensión de relaciones y la variable de desempeño laboral en el contexto del colegio José Gálvez de Cajabamba. Por lo tanto, podemos afirmar que las relaciones entre los individuos tienen una contribución en la generación del desempeño laboral en dicha institución, lo que lleva a aceptar la hipótesis de estudio planteada.

Prueba de hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre los valores y el desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre los valores y el desempeño laboral

Tabla 12

Correlación de los valores y el desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba, 2022.

Correlaciones				
			Valores	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1,000	,259**
		Sig. (bilateral)		,166
	Desempeño laboral	N	30	30
		Coefficiente de correlación	,259**	1,000
		Sig. (bilateral)	,166	
		N	30	30

Nota. La Tabla 12 muestra un nivel de significancia que supera el 5% ($0.166 > 0.05$). Esto indica que no hay una relación significativa entre la dimensión de valores y la variable de desempeño laboral en el contexto del colegio José Gálvez de Cajabamba. Por lo tanto, se puede afirmar que los valores no desempeñan un papel significativo en la generación del desempeño laboral en dicha institución. Esta conclusión lleva a aceptar la hipótesis de estudio planteada.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral.

H0: No existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral.

Tabla 14

Correlación del clima laboral y el desempeño laboral en los docentes del colegio
José Gálvez, Cajabamba, 2022

Correlaciones				
		Clima laboral		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,379**
		Sig. (bilateral)		,039
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,379**	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	
		N	30	30

Nota. En la Tabla 14, se observa que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a 0.379 (lo que corresponde a una correlación positiva baja, según la interpretación de la Tabla 9). Además, se constata que el nivel de significancia es menor al 5% ($0.039 < 0.05$). Esto implica que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en el contexto del colegio José Gálvez en Cajabamba. Por consiguiente, se puede afirmar que el clima laboral contribuye de manera positiva a la generación del desempeño laboral en dicha institución, validando de esta manera la hipótesis de investigación.

4. Análisis y Discusión:

Objetivo específico 1: Determinar el nivel de clima laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba-2022. El resultado respecto al nivel de Clima laboral en los docentes del colegio José Gálvez, Cajabamba-2022.

En la Tabla 1, se evidencia que el nivel de clima laboral es considerado regular, según la percepción del 40.0% de los docentes. Estos resultados concuerdan con las dimensiones específicas de liderazgo, motivación, relaciones y valores, que son percibidas en nivel medio por 23.3%, 40.0%, 50.0% y 46.7% respectivamente, entre los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba en el año 2022.

Estos diversos factores, interconectados en la vida de un individuo, pueden llevarlo a interpretar la misma situación de manera positiva o negativa, lo que constituye su percepción, como se ha analizado previamente. Los empleados, en muchas ocasiones, no pueden ser completamente objetivos, ya que sus opiniones se ven influidas por una serie de circunstancias personales. A pesar de estos factores, es factible llevar a cabo una medición del clima laboral. Dicha medición reflejará la combinación de pensamientos y emociones de los empleados que participan. Según la Tabla 5, se observa que menos de una cuarta parte de los docentes, especialmente del sexo femenino (23.3%), perciben que el clima laboral en el colegio José Gálvez Cajabamba-2022 se encuentra en un nivel medio. Además, en relación con el grado de instrucción, el (40.0%) de los docentes con educación superior universitaria perciben un nivel medio de clima laboral. Esto indica que las mujeres predominan en la influencia sobre el clima en el colegio José Gálvez Cajabamba.

En otra investigación, Garrido (2018) llevó a cabo un estudio con el propósito de examinar si el clima laboral influye en el desempeño de los colaboradores administrativos de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. El autor empleó un diseño correlacional y encuestó a una muestra de 37 colaboradores. La confiabilidad de los datos fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.870. Los hallazgos concluyeron que existe una relación positiva entre ambas variables. A través

de esta investigación, se determinó que en la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad San Martín de Porres, en su sede en Lima, se reconoce la conexión entre las necesidades de los factores ambientales y sociales. Esta comprensión justifica la implementación de diversas prestaciones sociales, lo cual contribuye a la estabilidad y un entorno organizacional saludable, culminando en un buen desempeño tanto individual como colectivo de su personal administrativo.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de Desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba- 2022.

En lo que respecta al resultado del nivel de desempeño laboral entre los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba-2022, de acuerdo con la Tabla 3, se puede inferir que dicha evaluación se sitúa en un nivel bajo. Esto se refleja en la percepción del 40.0% de los participantes. Asimismo, en consonancia con este panorama, las dimensiones específicas, tales como la productividad, eficiencia, formación y objetivos conseguidos, también presentan una valoración de nivel bajo según la perspectiva del 40.0%, 40.0%, 40.0% y 36.7%, respectivamente. Cabe destacar que estos resultados contrastan con los planteamientos expuestos por Apaza (2018), quien sostiene que las empresas exitosas a nivel global destinan considerables recursos y esfuerzos para mantener un alto rendimiento laboral, propiciando la innovación y la productividad en el contexto de una sólida organización.

En relación con la investigación de Chavez (2021), titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de una municipalidad en el departamento de Arequipa, 2021", se propuso identificar el grado de correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de dicha entidad. El enfoque metodológico adoptado fue de naturaleza cuantitativa, con un diseño correlacional descriptivo y un alcance transversal. La muestra estuvo conformada por 153 funcionarios, seleccionados mediante un muestreo probabilístico a partir de una población total de 343 sujetos. Para la recopilación de datos, se emplearon dos cuestionarios: uno relacionado con el clima organizacional y otro con

el desempeño laboral. Los resultados arrojaron un nivel promedio de clima organizacional (20.3%) y un nivel bueno de desempeño laboral (26.8%), prevaleciendo ambos resultados en la población femenina. Se identificó una relación significativa y directa entre las variables estudiadas ($p=.000$; $rho=.577$), lo cual también se refleja en la correlación entre dimensiones específicas del clima organizacional, como comunicación ($p=.000$; $rho=.482$), autonomía ($p=.000$; $rho=.687$) y motivación ($p=.000$; $rho=.361$), con el desempeño laboral.

Por otra parte, Medina (2018) señala que a nivel nacional, en Perú, las inversiones en capacitación para los trabajadores por parte de las empresas alcanzan apenas un 30%. El desempeño laboral en el país se ve impactado por factores como el estrés en el entorno laboral, problemas familiares, dificultades en la delegación de funciones por parte de los superiores, falta de identificación con la institución y limitaciones en el trabajo en equipo. Esta problemática afecta al 70% de las empresas, tanto en el sector privado como en el estatal, aunque son pocas las organizaciones que adoptan medidas para abordarla de manera eficiente. Adicionalmente, muchas empresas erróneamente optan por aumentar las horas de trabajo de sus empleados en busca de mayor productividad, lo que resulta contraproducente ya que agota al personal y puede llevar a la pérdida de talento. En relación con las características del desempeño laboral, la Tabla 6 muestra que menos de la mitad de los docentes son hombres (23.3%) y mujeres (13.3%). Predomina un nivel medio en el grupo de edades de 26 a 33 años (46.7%), en ambos sexos. En cuanto al nivel de instrucción, aquellos con instrucción superior técnica (0.0%) contrastan con aquellos que cuentan con instrucción primaria (0.0%). Esto podría sugerir que el grupo de docentes en el colegio José Galvez está caracterizado por un completo desarrollo académico, siendo el 100% con grado de instrucción universitaria superior. En consonancia, el MINEDU (2018) define el desempeño como el conjunto de actividades realizadas por un individuo en función de su trabajo para cumplir con objetivos y resultados establecidos en una organización. Asimismo, define al docente como un profesional de la educación con título de

profesor o licenciado en educación, dotado de calificaciones y competencias debidamente certificadas, que desempeña un papel crucial en el proceso educativo al brindar un servicio público esencial con el fin de garantizar una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia para los estudiantes y la comunidad.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre liderazgo y desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba - 2022.

En la Tabla 8, se observa que menos del 50% de los docentes en el colegio José Gálvez Cajabamba-2022 (38.1%) perciben que el nivel de liderazgo se sitúa en un rango medio-bajo, y además, perciben que el nivel de desempeño laboral se encuentra en el mismo rango. De manera análoga, un poco menos de la mitad de los docentes en el colegio José Gálvez Cajabamba-2022 (38.0%) perciben que el nivel de desempeño laboral es de rango medio. En la Tabla 9, se puede apreciar un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), lo que indica que existe una relación significativa entre la dimensión de liderazgo y el desempeño laboral, confirmando de esta manera la hipótesis planteada en el estudio.

El trabajo de investigación realizado por Félix (2020) tiene como objetivo principal establecer el grado de concordancia entre el liderazgo transformacional y el clima laboral. Utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional no experimental de corte transversal, el autor examinó a una población de 70 profesores. La recopilación de datos se llevó a cabo a través de encuestas, y el análisis de los resultados se realizó utilizando el software estadístico SPSS. A partir de los hallazgos, se concluyó que existe una correlación altamente significativa entre las variables de liderazgo transformacional y clima laboral, como lo demuestra el coeficiente de Spearman ($r_s = .612$) y una significancia bilateral de .001.

Según el MINEDU (2018), los dominios representan los aspectos en los cuales el docente debe sobresalir con el propósito de generar un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes. Estos dominios abarcan: Preparación para el

aprendizaje de los estudiantes, enseñanza orientada al aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela integrada a la comunidad y Fomento del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Estos dominios se consideran fundamentales para asegurar la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes en el entorno escolar.

Objetivo específico 4: Especificar la relación entre la motivación y desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba-2022.

En la Tabla 10, se puede constatar que menos del 33% de los docentes en el colegio José Gálvez Cajabamba -2022 (37,9%) perciben que el nivel de motivación se encuentra en un rango medio-bajo. De manera similar, un porcentaje equivalente (37,9%) de docentes percibe que el nivel de desempeño laboral es bajo. En relación al análisis de correlación en la Tabla 10, se observa un Coeficiente de Correlación de Rho Spearman de 0.39, indicando una correlación positiva moderada. Además, se presenta un nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), lo que sugiere una relación significativa entre la dimensión de motivación y el desempeño laboral. Por lo tanto, es posible afirmar que la motivación contribuye a la generación de un buen desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba -2022.

En una investigación llevada a cabo por Moreira (2018) en el contexto de instituciones de educación superior pública, se abordó el tema del clima organizacional y su impacto en la productividad laboral en la provincia de Manabí, Ecuador. El estudio, realizado en el marco de un enfoque cuantitativo y con un diseño descriptivo-transversal y observacional, destacó la importancia del clima organizacional en las organizaciones, ya que la percepción positiva o negativa que el personal tiene del entorno que los rodea influye en su compromiso, sentido de pertenencia, cumplimiento de tareas, motivación y, en última instancia, su desempeño laboral. La investigación involucró la construcción y validación de un instrumento de medición del clima organizacional,

seguido por la aplicación de encuestas entre el personal docente y administrativo de las instituciones de educación superior.

El análisis de los datos recopilados reveló una alta fiabilidad del instrumento, con un coeficiente de confiabilidad Cronbach de 0.964. A partir de los resultados obtenidos, se concluyó que el clima organizacional sí ejerce influencia en la productividad laboral del personal en las instituciones de educación superior públicas de la provincia de Manabí. En resumen, la investigación subraya la importancia de crear un clima organizacional favorable para maximizar la eficiencia y el rendimiento laboral en este contexto educativo.

Objetivo específico 5: Identificar la relación entre la variable relaciones y desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba -2022.

En la Tabla 11, se puede observar que más del 30% de los docentes en el colegio José Gálvez Cajabamba - 2022 (30,7%) perciben que las relaciones interpersonales se sitúan en un nivel intermedio. De manera similar, también más del 30% de los docentes (30,7%) consideran que el desempeño laboral tiene un nivel medio en las agencias de viaje. Al dirigir nuestra atención a la Tabla 12, se presenta un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,166, lo cual sugiere una correlación muy baja según la interpretación derivada de la Tabla 11. Además, se destaca que el nivel de significancia es superior al 5% ($p > 0,05$), indicando que no existe una relación significativa entre la dimensión de relaciones interpersonales y el desempeño laboral. En consecuencia, podemos afirmar que, en este contexto, las relaciones entre compañeros de trabajo no contribuyen significativamente a la generación de desempeño laboral, respaldando de esta manera la hipótesis de estudio.

En una investigación realizada por Graza (2018) en Lima, se exploraron las relaciones interpersonales y el clima laboral en una institución educativa a través de un cuestionario aplicado a 55 docentes. Empleando un enfoque cuantitativo, el estudio reveló que las relaciones interpersonales se distribuyen entre niveles regulares y, en

menor medida, en categoría negativa. En cuanto al clima laboral, más de la mitad de los docentes evaluaron este aspecto como positivo, mientras que una proporción menor lo consideró regular. El análisis del clima laboral se consideró crucial en esta investigación, ya que se identificó su medición y exploración mutua como factores de impacto beneficiosos para los docentes en las instituciones educativas.

En relación al concepto de comunicación con los compañeros de trabajo en el ámbito laboral, Vigotsky (2018) destaca su importancia como elemento integral de la cultura organizacional. Distingue varios tipos de relaciones interpersonales en el trabajo, desde la comunicación amistosa basada en apoyo mutuo y competencia justa, hasta la distancia en la comunicación formal, la rivalidad que utiliza tácticas deshonestas y los conflictos abiertos y negativos, siendo este último el tipo más perjudicial en el entorno laboral.

Objetivo específico 6: Identificar la relación entre valores y desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba -2022.

La Tabla 12 refleja que más del 25% de los docentes en el colegio José Gálvez Cajabamba - 2022 (25,9%) perciben que los valores exhiben un nivel de mediana intensidad. Al analizar con detalle la Tabla 12, se advierte que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,166, denotando una correlación de escasa magnitud según la interpretación basada en la Tabla 11. Es importante notar que el nivel de significancia supera el 5% ($p > 0,05$), lo cual implica que no se encuentra una relación de relevancia estadística entre la dimensión de valores y el desempeño laboral. Consecuentemente, se concluye que en este contexto específico, los valores manifestados por los estudiantes no desempeñan un papel determinante en la generación del desempeño laboral, confirmándose así la hipótesis de estudio.

De acuerdo con García (1998), el término "valor" se refiere a aquello que atribuye mérito a una entidad, conferirle deseabilidad y estimular su búsqueda. En este sentido, los valores representan ideales que invariablemente hacen referencia a la esencia

humana, impulsando al individuo a transformarlos en manifestaciones concretas y existencias tangibles.

Los valores ostentan un rol de enorme importancia en el ámbito de la humanidad, ya que funcionan como directrices que orientan los comportamientos individuales y sus objetivos, con el propósito de promover el desarrollo y la regulación de conductas, tanto a nivel personal como societal.

Dado su carácter fundamental, los valores son los cimientos sobre los cuales se erige la sociedad, facilitando una convivencia armoniosa entre los individuos. Aunque su jerarquía permite establecer cuáles ocupan un lugar primordial y cuáles un lugar secundario, su influencia perdura como el núcleo de la convivencia.

Los Valores Humanos adquieren una significación vital en nuestras vidas, ya que posibilitan la consecución de ciertos objetivos y favorecen el desarrollo de actitudes cruciales para un compromiso más profundo. Por ejemplo, la confianza, la prudencia, la honestidad, la responsabilidad, la tolerancia, la coherencia, la disponibilidad, la austeridad, la justicia, la fortaleza, la templanza, la esperanza, la caridad, la fe y el amor, entre otros. Es relevante mencionar algunos de estos valores, como la honestidad, la gratitud, la humildad, la prudencia y el respeto.

Objetivo general: Describir la relación que existe entre el clima laboral y desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba -2022.

La Tabla 14 revela que aproximadamente el 37,9% de los docentes en el colegio José Gálvez Cajabamba en 2022 perciben el clima laboral como una categoría de nivel medio-bajo. De manera similar, en la misma tabla, se nota que un porcentaje comparable de docentes (37,9%) evalúa su desempeño laboral como nivel medio-bajo. Al examinar la Tabla 15, se evidencia que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0,39, lo cual indica una correlación positiva de magnitud moderada. Asimismo, el nivel de significancia es menor al 5% ($p < 0,05$), lo que sugiere una relación estadísticamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral.

Por lo tanto, se puede concluir que el clima laboral efectivamente influye en el desarrollo del desempeño laboral de los docentes en el colegio José Gálvez Cajabamba en 2022.

Por otro lado, Santiago (2021) llevó a cabo un enfoque descriptivo correlacional en su tesis, con el objetivo de analizar la correlación existente entre el clima laboral y el desempeño laboral de 81 colaboradores en un laboratorio clínico privado en Lima. Sus resultados concluyeron que existe una relación moderada entre ambas variables, expresada en un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,612. Además, identificó que el clima laboral está vinculado a actitudes relacionadas con el puesto de los colaboradores, así como a la emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales de los mismos, con coeficientes de correlación específicos.

Aguilar (2021), por su parte, presentó en su tesis titulada "El Clima laboral y el Desempeño Laboral en la Oficina de Finanzas de un Organismo Gubernamental Peruano, 2019", un estudio aplicado de naturaleza hipotético-deductiva. Su población comprendió a 36 individuos y su diseño fue no experimental, transversal, de nivel descriptivo-correlacional. A través de encuestas, analizó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en el contexto de una oficina gubernamental peruana. Sus hallazgos indicaron que existe identificación entre el ambiente de autoridad y la ejecución laboral en el organismo gubernamental, respaldado por resultados estadísticos significativos.

5. Conclusiones

Primera: Se ha identificado que, según la percepción de los docentes del Colegio José Gálvez Cajabamba en 2022, el nivel del clima laboral se posiciona en un nivel medio, con un 40,0% de los docentes compartiendo esta apreciación. Sin embargo, se observan variaciones en las dimensiones de la variable, tales como liderazgo, motivación, relaciones y valores, donde un 23,3%, 40,0%, 50,0% y 46,7% respectivamente, se sitúan en un nivel medio. Específicamente, el grupo femenino con un 23,3% percibe un nivel medio en el clima laboral según su percepción en el Colegio José Gálvez Cajabamba en 2022. Además, es relevante notar que el 100% de los docentes encuestados poseen un grado de instrucción superior universitario, y todos manifiestan que el clima laboral en la institución es de nivel medio.

Segunda: En cuanto a la concordancia entre la dimensión de liderazgo y el desempeño laboral de los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba en 2022, se ha constatado un nivel de significancia de 0,038, lo que indica una relación significativa, respaldando la afirmación de que el liderazgo ejerce una influencia en la generación del desempeño laboral.

Tercera: Se ha verificado la relación entre la dimensión de motivación y el desempeño laboral en los docentes del mismo colegio, obteniendo un nivel de significancia de 0,0379, lo que subraya una relación significativa. Además, el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,139 refleja una correlación positiva moderada entre estas dos variables.

Cuarta: Se ha confirmado el vínculo entre la dimensión de relaciones y el desempeño laboral en los docentes, con un nivel de significancia de 0,0307, lo que evidencia una relación sustancial. Además, el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,027 señala una correlación positiva de grado regular entre estas dos dimensiones.

Quinta: Finalmente, se ha constatado la relación entre las variables de clima laboral y desempeño laboral en los docentes del colegio José Gálvez Cajabamba en 2022, con un nivel de significancia de 0,039, confirmando una relación significativa. Adicionalmente, el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,379 refleja una correlación positiva moderada entre estas dos variables.

6. Recomendaciones

Primera: Para los docentes del Colegio José Gálvez Cajabamba, dado que tanto la variable de clima laboral como la de desempeño laboral se sitúan en un nivel medio, es aconsejable tomar medidas para mejorar el clima laboral. Esto implica abordar diversos aspectos relacionados con la calidad del entorno de trabajo, que incluyen tanto la participación activa de los empleados como las interacciones entre estos, sus supervisores, la cultura organizacional y las oportunidades para su desarrollo personal. La mejora del clima laboral va más allá de ser una mera iniciativa ocasional gestionada por el departamento de recursos humanos. En cambio, debe ser considerada como una prioridad estratégica fundamental, que nutre el rendimiento y fomenta un enfoque constante en la mejora continua a lo largo de todo el año.

Segunda: A las docentes se les recomienda tener sus clases bien preparadas para dar una óptima productividad con sus alumnos, guiarse con las sesiones que ofrece el MINEDU para que puedan difundir información concreta y específicas de las actividades que realizan. Asimismo, capacitarse por sus propios medios y canales asociados entre otros.

Tercera: Al director y docentes que conforman la institución educativa se les recomienda realizar capacitaciones y charlas sobre liderazgo para que haya mayor desempeño laboral en su colegio, También motivar a sus alumnos y sean capaces de liderar un equipo, pero siempre tratar con igualdad a sus todos sus compañeros.

Cuarta: A director del colegio José Gálvez Cajabamba se le recomienda elaborar capacitaciones en las diferentes especialidades enfocadas en mayor productividad, motivación, la relación entre colegas sea mejor aplicando los valores, realizando así un trabajo con eficiencia y llegar a cumplir con los objetivos propuestos. Trabajando así habrá un mejor clima laboral entre colaboradores y mayor desempeño laboral en dicha institución.

Quinta: Se sugiere al director del Colegio José Gálvez de Cajabamba que promueva la participación activa en todos los miembros de su equipo docente y fomente una comunicación abierta para abordar cualquier dificultad mediante el diálogo constructivo, con el objetivo de mejorar el entorno laboral en la institución. Además, se recomienda ofrecer un acompañamiento especializado a los estudiantes que requieran mayor atención y dar prioridad a la enseñanza de los contenidos esenciales para los alumnos en su último año de cada nivel académico.

Sexta: Se aconseja a los docentes que den lo mejor de sí mismos en el proceso de mejorar los logros educativos de sus estudiantes. Esto es especialmente relevante considerando que, durante las evaluaciones de desempeño docente, es importante que los resultados reflejen positivamente el trabajo de los docentes y su capacidad para elevar el rendimiento de los estudiantes. Asimismo, es crucial prepararse de manera exhaustiva para contribuir al posicionamiento del colegio como uno de los destacados en Cajabamba, demostrando un sobresaliente desempeño laboral y convirtiéndose en un ejemplo visible para la comunidad educativa.

7. Agradecimientos

En primer lugar, quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios por brindarnos la oportunidad de disfrutar de cada nuevo día y por concedernos la salud que nos permite emprender nuestras actividades. En este contexto, deseo manifestar mi gratitud hacia mis padres, cuyo apoyo inquebrantable y aliento han sido fundamentales en cada paso de este proceso. Su constante respaldo y motivación me han impulsado a abordar este trabajo con un sentido de importancia y compromiso, ya que su culminación conlleva la obtención de un título que reviste gran significado para mi desarrollo profesional y mi continuo avance en esta esfera.

Adicionalmente, quiero expresar mi agradecimiento al docente a cargo de este proyecto, Alejandro López Morillas, cuya guía y orientación han sido invaluableles en la realización de esta tesis. Su dirección y asesoría han contribuido de manera significativa en la concreción de este trabajo académico.

8. Referencias Bibliográficas

- Andahua, C. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa de gestión pública de la provincia de Huara. (Tesis para optar el título de licenciado en administración). Universidad señor de Sipán, Pimentel Perú.
- Araujo, L. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes – región Junín. (tesis para optar el grado académico de maestro en administración y gestión pública). Centro de altos estudios nacionales, Lima Perú.
- Ascencio, H. (2021). Clima institucional y desempeño laboral en la facultad de educación inicial de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle 2021. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Campoverde, D. (2022). Clima laboral y Desempeño en el personal de salud de una clínica de Trujillo, 2022. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo Perú.
- Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-Linares Nuevo León. (Tesis de Maestría).
- Carrasco, S. (2010). Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (2ª ed.) Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos editorial Mac Graw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2011). Gestión del talento humano. (5ª ed.) México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la teoría general de la administración (8ª ed.) México: Mc Graw-Hill.

- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Chinguel, R. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones peruanas públicas. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Cruz, R. (2016). La cultura organizacional y calidad del servicio educativo en el CETPRO publico Huaral, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo Lima Norte. Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8326/De%20la%20Cruz_ORC.pdf?sequence=1&isAllowed=y y Días, R. (2011).
- Fernández, D. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa Santa Cecilia Chiclayo. (Tesis de maestría). Universidad Alas Peruanas, Lima Perú.
- Lorenzo, E. (2018). La productividad laboral y competencia laboral de los servidores públicos de la dirección general de formación profesional y capacidad laboral de MTPE. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Mamani, Y. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica. (trabajo de investigación). Universidad Peruana Unión, Lima Perú.
- MINEDU (2018). Ley de reforma magisterial. Lima, Perú: Fondo editorial MINEDU (9 de marzo de 2018). Minedu: Remuneraciones de catedráticos universitarios tendrán aumentos. El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/destinan-s-150-millones-aumento-catedraticosuniversitarios-noticia-503035>.
- Montero, W. (2015). Diagnóstico del clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Especializado Granja Integral- HEGI, Lérída-Tolima, 2015. (Tesis de pregrado). Recuperado de

<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/6229/1/93239>.

- Naranjo, M. (2019). Motivación, perspectiva, teorías y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. (Tesis de posgrado). Universidad de Costa Rica, San Pedro Costa Rica.
- Pajuelo, J. (2018). Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio honores de San Martín de Porres. (tesis para optar el grado de maestro en administración y dirección de empresas). Universidad peruana de las Américas, Lima Perú.
- Palma, V. C. (2002). Motivación Clima Laboral en personal de Entidades Universitarias en el año 2000. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Instituto de Investigaciones Psicológicas. Lima: UNMSM.
- Perez Tenazo, N. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana. Tesis, Universidad Nacional de la Amazonia, Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, Iquitos. Recuperado el 2 de enero del 2017.
- Quintero, N. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados del lago. (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porras, Lima Perú.
- Ruiz, N. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen - Essalud. (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima Perú.
- Solís, E. (2020). Propuesta de evaluación de desempeño laboral por competencias para docentes de una institución educativa privada de la ciudad del Cusco. (Tesis para obtener el título de licenciada en administración). Universidad del Pacífico, Lima Perú.

- Taboada. (2016). clima organizacional y el desempeño docente de instituciones educativas pertenecientes a Fe y Alegría. Lima.
- Valle, A. (2019). El desempeño laboral y su relación con las competencias de aprendizaje en administración en estudiantes universitarios adultos. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porras, Lima Perú.
- Vargas, J. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20955-28 Francisco Bolognesi Cervantes, San Antonio Huarochirí. (Tesis de maestría). Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle, Lima Perú.
- Vásquez, Y. (2020) Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudios generales de la escuela de administración industrial de una institución educativa tecnológica. (Tesis de posgrado). Universidad Cayetano Heredia, Lima Perú.

9. Anexos y apéndices

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable Clima Laboral						
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Clima Laboral	Chiavenato (2009) Es el medio ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo. Influye en la satisfacción del personal y está relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa.	Se puede definir como el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo.	Liderazgo	Toma de decisiones	1	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Igualdad	2	
				Trato justo	3	
					4	
					5	
			Motivacion	intrinseca	6	
				extrinseca	7	
				constancia	8	
			Relaciones	Jefes	9	
				Colaboradores	10	
					11	
					12	
				Comunicacion	13	
			Valores	Virtudes	14	
					15	
					16	

Matriz de operacionalización de la variable Desempeño Laboral						
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
	(Chiavenato 2000) "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este	El desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada empleado le aporta a sus	Productividad	Eficiencia	1	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3)
				Innovacion	2	
				Calidad	3	
					4	
					5	
			Eficiencia	Metas	6	
					7	
				Priorizar tareas	8	
					9	

Desempeño Laboral	constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”	tareas diarias, durante un determinado período de tiempo. Se trata de un concepto en recursos humanos que sirve para	Formacion		10	Casi nunca (2) Nunca (1)
				Integracion	11	
					12	
			Objetivos conseguidos		13	
				Reales	14	
					15	
					16	

Anexo 2. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
Problema General ¿Qué relación existe entre el clima y desempeño laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022?	Objetivo general Establecer la relación entre el clima y desempeño laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022	Hipótesis	

Problemas Específicos ¿Cómo se relaciona la motivación con el desempeño laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022? ¿Cómo se relaciona la productividad con el clima laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022? ¿Cómo se relaciona el liderazgo con el desempeño laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022? ¿Cómo se relaciona la formación academica con el clima laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022?	Objetivos específicos Determinar el nivel del clima laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022. Determinar el nivel del desempeño laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022. Determinar la relación del liderazgo con el desempeño laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022. Determinar la relación de la motivacion con el desempeño laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022. Determinar la relación de la variable relaciones con el desempeño laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022.	H₁: Existe relación significativa entre el clima y desempeño laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022. H₂: No existe relación significativa entre el clima y desempeño laboral en los docentes del colegio Jose Galvez, Cajabamba 2022.	Tipo: Descriptiva y correlacional pues se sustenta en hechos concretos de la empresa. Diseño de investigación Es un diseño no experimental de corte transversal, puesto que este estudio se realizará sin la manipulación deliberada de la variable Población Nuestra población son 70 docentes Muestra La muestra es de 30 docentes
--	--	--	--



ANEXO 3: CUESTIONARIO

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con un aspa (X) en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

1. **Sexo:**
Masculino: ☐ Femenino: ☐
2. **Edad:**
18 – 25: ☐ 26 – 35: ☐
36 – 45: ☐ 46 – 55: ☐
3. **Grado de instrucción:**
Primaria: ☐ Secundaria: ☐ Superior técnico: ☐
Superior universitaria: ☐ Posgrado: ☐ Otros: ☐
4. **Antigüedad de años que trabaja en la I.E:**
0 a 1: ☐ 2 – 6: ☐ 7 – 10: ☐
11 – 14: ☐ de 15 a más: ☐

PARTE 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE EL COLEGIO JOSÉ GÁLVEZ CAJABAMBA.

INSTRUCCIONES:

Estimados docentes, por favor responda el siguiente cuestionario en forma anónima. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa.

ALTERNATIVA	ESCALA VALORATIVA
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Clima laboral

N°	ÍTEMS					
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Liderazgo						
1	¿Es capaz de liderar un grupo de trabajo de manera eficiente?					
2	Usted considera que todos son iguales en su lugar de trabajo					
3	¿Trata con igualdad a todos sus compañeros de trabajo?					
4	Considera que sus fortalezas personales van de acuerdo con su profesión.					
5	Siente el respeto y trato justo respecto a todos sus colegas.					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN						
6	Considera que está motivado para trabajar en este colegio.					

7	Cuando usted tiene un logro, el Director le recompensa de alguna manera.					
8	Usted asiste a su lugar de trabajo siempre motivado.					
9	¿En su centro de trabajo hacen charlas de motivación e innovación o algo similar?.					

10	¿su jefe se preocupa por mantener al equipo motivados y contentos?					
	DIMENSIÓN 3: RELACIONES					
11	La relación con su jefe es buena.					
12	Considera que no hay favoritismos en su centro de trabajo.					
13	Cree que hay buena relación entre colaboradores.					
14	Su jefe toma decisiones previa consulta con ustedes.					
15	Cuando hay algún problema en la institución lo solucionan primero con la comunicación.					
16	Considera usted que existe buena comunicación en su centro de trabajo.					
17	¿Tiene libertad para expresarse en su centro de trabajo?					
	DIMENSIÓN 4: VALORES					
18	¿En su institución aún se enseña y fomentan los valores?					
19	¿Considera que los valores son muy importantes en su centro de trabajo?					
20	¿Existe el respeto entre todos los colaboradores de su centro de trabajo?					

Desempeño laboral

	DIMENSIÓN 1: PRODUCTIVIDAD					
21	¿Usted es eficiente con las labores en su trabajo?					
22	¿Considera que su trabajo le da oportunidades de crecimiento profesional y económico?					
23	¿Considera que sus funciones y responsabilidades están bien definidas?					
24	¿Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo?					
25	¿Tiene supervisión permanente por parte de su jefe?					
26	¿El ambiente de trabajo es adecuado para realizar sus labores?					
	DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA					
27	Usted prioriza y termina sus tareas encomendadas en su institución.					
28	Considera que cumple con sus metas trazadas en mejora de la institución.					
29	¿Se preocupa por ayudar a sus compañeros de trabajo oportunamente?					
30	¿Se realizan controles para asegurar la calidad educativa en su institución?					
31	¿Usted planifica oportunamente sus sesiones de clase?					
32	¿Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo?					
	DIMENSIÓN 3: FORMACIÓN					
33	Usted fomenta la integración de sus compañeros y trabajo en equipo.					
34	¿Se siente seguro y estable en su trabajo?					
35	¿Le gusta participar en actividades en equipo en su institución?					
	DIMENSIÓN 4: OBJETIVOS CONSEGUIDOS					
36	Considera usted que realmente ha logrado todos sus objetivos propuestos					
37	¿En su trabajo cuando aporta, una mejora para su institución se le reconoce?					
38	¿Usted se siente a gusto de trabajar en esta institución educativa?					

Anexo 4: Base de datos de la muestra piloto variable (clima laboral)

ID	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20
1	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	2	2	4	5	4	4
2	5	5	2	5	4	2	3	5	3	3	4	4	3	3	2	2	4	5	4	4
3	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4
4	4	5	1	5	4	1	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	4	4
5	5	5	2	5	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4
6	5	5	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	4
7	5	5	1	5	4	1	3	5	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4
8	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4

Base de datos de la muestra piloto variable (Desempeño laboral)

ITEM 21	ITEM 22	ITEM 23	ITEM 24	ITEM 25	ITEM 26	ITEM 27	ITEM 28	ITEM 29	ITEM 30	ITEM 31	ITEM 32	ITEM 33	ITEM 34	ITEM 35	ITEM 36	ITEM 37	ITEM 38
5	1	1	2	4	4	4	4	3	4	5	4	1	2	3	4	3	5
5	4	2	2	4	3	4	4	3	3	5	4	1	2	3	4	3	5
5	2	1	2	4	3	5	4	3	4	5	4	2	3	3	4	4	5
5	5	3	2	4	4	5	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	5
5	3	2	2	4	4	5	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	5
5	4	1	2	4	3	5	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4
5	4	2	2	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4
5	4	2	2	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5

Anexo 5: Análisis de Fiabilidad con Alfa de Cronbach

Variable N°01 clima laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de	N de elementos
Cronbach	

742	20
-----	----

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.742), siendo mayor que 0.70.

Variable N°02 Desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
738	18

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.738), siendo mayor que 0.70.

Anexo 6: Validación de juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ
DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jeankarlo Marthin Palomino Pinedo

Fecha: 28 de abril del 2023 Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el Clima y Desempeño laboral.

Autor del instrumento: Evangelina Judith Custodio Izquierdo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO
JOSÉ GÁLVEZ CAJABAMBA, 2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos –	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	

Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			16		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				32	108	38
Sumatoria Total		178(Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

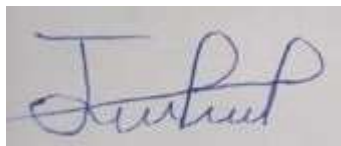
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{178} \div \boxed{200} = \boxed{0.89}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jeankarlo Martthin Palomino Pinedo', is centered on a light gray rectangular background.

**JEANKARLO MARTHIN PALOMINO
PINEDO**

LIC. en administracion

DNI 46145678

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y

ADMINISTRATIVAS VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR

JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: David Rubio Rodriguez

Fecha: 28 de abril del 2023 Especialidad: Lic. en Administracion

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el Clima y Desempeño laboral.

Autor del instrumento: Evangelina Judith Custodio Izquierdo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinion sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES
DEL COLEGIO JOSE GALVEZ CAJABAMBA, 2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinion respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento		Deficiente	Regular	Bueno	Muy	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	Bueno (17-18)	(19-20)
	Criterios cualitativos –					
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	

Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			15		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				31	106	38
Sumatoria Total		175 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.87 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{175} \div \boxed{200} = \boxed{0.87}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



**DAVID RUBIO
RODRIGUEZ**

LIC. en administracion

DNI 74089510

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS VALIDEZ
DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Henry Alexander Rodríguez Regalado

Fecha: 28 de abril del 2023 Especialidad: Lic contabilidad

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario para medir el Clima y Desempeño laboral.

Autor del instrumento: Evangelina Judith Custodio Izquierdo

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“CLIMA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO
JOSÉ GÁLVEZ CAJABAMBA, 2022”**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinion respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento		Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
	Criterios cualitativos –					
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	

Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?			14		
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				30	106	38
Sumatoria Total		174 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.87 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

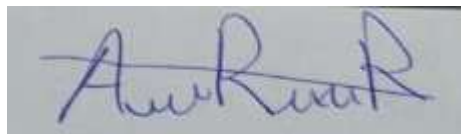
III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{174} \div \boxed{200} = \boxed{0.87}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



HENRY

**ALEXANDER
REGALADO**

RODRÍGUEZ

LIC. en Contabilidad

DNI 45148684

CLIMA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO JOSÉ GÁLVEZ CAJABAMBA-2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	4%
5	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	

		1 %
10	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
17	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
	publicaciones.usanpedro.edu.pe	

19	Fuente de Internet	<1 %
20	Diana María Seguí Mas. "El uso de la gamificación en la enseñanza del emprendimiento: actitud e intención de uso por parte del profesorado universitario", Universitat Politecnica de Valencia, 2021 Publicación	<1 %
21	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Alejandro Saldaña Saldaña, Christian Paulina Mendoza Torres. "chapter 25 The Relationship Between the Dimensions of the Organizational Climate in SMEs of the Region Laja-Bajio, Mexico", IGI Global, 2020 Publicación	<1 %
25	repositorio.unesum.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
26	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %

27	repositorio.caen.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
30	Antonio Martín-Cabello. "La audiencia de los espectáculos y programas taurinos en televisión (2000-2020)", Doxa Comunicación. Revista Interdisciplinar de Estudios de Comunicación y Ciencias Sociales, 2021 Publicación	<1 %
31	Giovana Calcagno Gomes, Pâmela Kath de Oliveira. "Vivências da família no hospital durante a internação da criança", Revista Gaúcha de Enfermagem, 2012 Publicación	<1 %
32	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
33	dspace.unl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	Deniz Zeren, Ali Kara, Alejandro Arango Gil. "Consumer Ethnocentrism and Willingness to Buy Foreign Products in Emerging Markets: Evidence from Turkey and Colombia", Latin American Business Review, 2020	<1 %

35	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
36	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	<1 %
37	Johnny Xavier Serrano Guerrero. "Caracterización de la demanda de energía mediante patrones estocásticos en las Redes Eléctricas Inteligentes", Universitat Politecnica de Valencia, 2020 Publicación	<1 %
38	(António José Guedes, Carla Serrão, Fernando Diogo, Maria José Araújo, Paulo Delgado, Sofia Veiga, Sílvia Barros and Teresa Martins). "Pedagogia / educação Social: teorias práticas: espaços de investigação, formação e ação", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2014. Publicación	<1 %
39	Despina A. Stylianou, Rena Stroud, Michael Cassidy, Eric Knuth, Ana Stephens, Angela Gardiner, Lindsay Demers. " Putting early algebra in the hands of elementary school teachers: examining fidelity of implementation and its relation to student performance / ", Infancia y Aprendizaje, 2019 Publicación	<1 %

40 Problema Anuario de Filosofía y Teoría del Derecho. "Revista completa", Problema. Anuario de Filosofía y Teoría del Derecho, 2021 <1 %
Publicación

41 Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 <1 %
Publicación

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 6 words
Excluir bibliografía Activo



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Custodio Izquierdo Evangelina Judith		74225140	-
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional *			
☐ Bachiller	☐ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría
☐ Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
CLIMA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO JOSE GALVEZ CAJABAMBA – 2022.			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION DE EMPRESAS			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Acceso a Público* (información pública/abierto/acceso)		☐ Acceso restringido* (información restringida/acceso limitado) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS¹

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.²



Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	23	10	2024

Importante

1. Acceso restringido: Acceso a Público (información pública/abierto/acceso) o Acceso restringido (información restringida/acceso limitado) (*).
2. Ley 17.200/2015, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
3. Si el autor otorga el tipo de acceso abierto a público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer uso de la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad intelectual de acuerdo a lo establecido en la Ley 822.
4. De modo que el autor otorga la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2010-CONYTEC-000C (Párrafo 5.2 y 5.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. El autor de la obra, en caso de ser autor, debe otorgar la licencia Creative Commons (CC BY) a la Universidad San Pedro, para que se pueda hacer uso de la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad intelectual de acuerdo a lo establecido en la Ley 822.
6. Según el inciso 32.2, del artículo 32º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación y para optar grados académicos y títulos profesionales (RNTG): "Las universidades, instituciones y asociaciones de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados de sus investigaciones institucionales, para ser de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente indexados por el Repositorio Digital (RDV), a través del Repositorio ARII IC."

1. Fuente: 1. Ley 17.200/2015, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.