



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Clima laboral y el rendimiento de los docentes de una
institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Rojas Terán, Narda Raquel (orcid.org/0000-0003-1024-7544)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org/0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO-PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi padre amado quién guía mi camino y desde el cielo compartirá su felicidad conmigo por haber concluido un reto más en mi vida.

A mi madre y hermanos que son la razón y mi fortaleza cada día para seguir adelante y cumplir mis anhelos.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por concedernos herramientas y formación profesional para lograr una nueva meta.

A la Dra. Alza Salvatierra Vanessa Jocelyn quien fue mi asesora y con su paciencia, comprensión y sabios conocimientos ha permitido desarrollar paso a paso la presente tesis de investigación.

A mi amiga Annie Licera quién me impulsó a continuar con este reto y me apoyó en los momentos más difíciles.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Gráficos y Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III.METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e Instrumentos	16
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Métodos y Análisis de Datos	17
3.7 Aspectos Éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI.CONCLUSIONES	30
VII.RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	36

Índice de Tablas

<i>Tabla N°01: Nivel de la variable Clima Laboral</i>	<i>18</i>
<i>Tabla N°02: Nivel de la variable Rendimiento.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla N° 03: Relación de la Variable Clima Laboral y Rendimiento.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla N° 04: Relación de la Dimensión Ambiente de Trabajo y Rendimiento..</i>	<i>21</i>
<i>Tabla N° 05: Relación de la Dimensión Motivación y Rendimiento.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla N° 06: Relación de la Dimensión Liderazgo y Rendimiento.....</i>	<i>23</i>

Índice de Gráficos y Figuras

Figura N°01: <i>Nivel de la variable Clima Laboral</i>	18
Figura N°01: <i>Nivel de Rendimiento</i>	19

Resumen

La presente investigación denominada “Clima laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022” tuvo como objetivo Determinar la relación que existe entre clima laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro-La Libertad, 2022.

La investigación planteó la hipótesis donde afirmaba que Existe relación directa entre clima laboral y el rendimiento de los docentes de una Institución Educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022. El enfoque es cuantitativo, de tipo no experimental, de corte transversal y con un diseño descriptivo correlacional. La población fue de 45 docentes pertenecientes a la Institución Educativa, y al ser una población reducida la muestra incluyo la totalidad de la población siendo un muestreo censal. El diseño es no experimental de nivel correlacional.

Los instrumentos aplicados presentaron una alta confiabilidad mediante el estadístico Alfa de Cronbach, para ambos cuestionarios utilizados en la presente investigación. La validez de contenido se evidenció a través del juicio de expertos. El análisis de los resultados se realizó mediante el programa estadístico SPSS 26.

En la prueba de hipótesis se obtuvo un Rho de Spearman de $R=0.796$, con un p valor de 0.000; por lo que, se concluye que existe una relación entre el clima laboral y el rendimiento de los docentes de una Institución Educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022.

Palabras clave: Clima laboral, Rendimiento de los docentes

Abstract

The present research entitled " Work Climate and Performance of Teachers of an Educational Institution in San José de Moro - La Libertad, 2022" had as objective to determine the relationship that exists between the Work Climate and Performance of Teachers of an Educational Institution in San José de Moro - La Libertad, 2022.

The research raised the hypothesis where it was stated that there is a direct relationship between the work environment and the performance of the teachers of an Educational Institution in San José de Moro - La Libertad, 2022. The approach is quantitative, non-experimental, cross-sectional and with a correlational descriptive design. The population was 45 teachers belonging to the Educational Institution, and being a small population, the sample included the entire population, being a census sample. The design is non-experimental correlational level.

The applied instruments presented a high reliability through the Cronbach's Alpha statistic, for both questionnaires used in the present investigation. Content validity was evidenced through expert judgment. The analysis of the results was carried out using the statistical program SPSS 26.

In the hypothesis test, a Spearman's Rho of $R=0.796$ was obtained, with a p value of 0.000; Therefore, it is concluded that there is a relationship between the work environment and the performance of the teachers of an Educational Institution in San José de Moro - La Libertad, 2022

Keywords: Work environment, Teacher performance

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las instituciones educativas públicas y privadas deberían estar comprometidas e involucradas con los diferentes retos y a los cambios actuales que requieren el desarrollo de las Instituciones educativas. Para que los directivos, docentes y personal administrativo puedan brindar un servicio educativo de calidad y de esta manera ir innovando y mejorando sus experiencias pedagógicas, para ello, es necesario promover un clima institucional adecuado, pues de esta manera se logrará obtener los objetivos planteados por los actores educativos. Según MINEDU indica que un ambiente institucional confiable, con principios innovadores, de autoridad dónde se respeta las normas y se trata bien a los estudiantes y donde existen buenas relaciones humanas, contribuirá a que la Institución Educativa brinde, otorgue una formación de calidad al alumnado.

Si recordamos 2 años atrás, cuando fueron momentos difíciles para todas las personas a nivel global, dónde nos hemos encontrado en un proceso de adaptación al cambio remoto, en los docentes de pasar de enseñar en aulas, a estar frente a un dispositivo, a una herramienta dictando clases horas tras horas, ha sido muy complicado.

Aquí por ejemplo las adaptaciones pedagógicas resultaron fundamentales, debido a que los peculiares modelos tradiciones dónde se daba la enseñanza presencial, no había forma de trasladarla a un entorno de aprendizaje a distancia, independientemente del tipo de canal utilizado, los docentes tuvieron que adaptar sus prácticas para que de tal manera en conjunto con su creatividad puedan despertar el interés en sus estudiantes y captar atención.

Precisamente en una encuesta realizada por MINEDU dirigida a los docentes de La Libertad en los inicios de pandemia (2020), tuvo como respuesta los siguientes resultados: que el 83% de los docentes no se encontraban preparados para llevar sus clases a la virtualidad, el 67% tenía ansiedad, el 38% indicaba cansancio y menos del 10% estaba satisfecho.

Reconocer el clima laboral en las instituciones educativas, permite entender no sólo las actividades, el funcionamiento que realizan, sino observar cómo es que están organizadas y la mejora de su gestión, es lo que nos indica Dellar(1999).

Es por ello que para que los docentes de una institución tengan mayor rendimiento óptimo en su desempeño, es muy importante que se propicie un adecuado clima laboral, de esta manera las relaciones interpersonales serán fortalecidas y de manera colaborativa se pueden orientar las actividades laborales hacia un objetivo común y con la satisfacción de cada uno de los integrantes de dicha organización.

Para que el docente se sienta recompensado y valorado no necesariamente se vincula directamente con el aspecto remunerativo, sino con la implementación de una política donde tenga la posibilidad de desempeñarse con satisfacción y con oportunidades de lograr otros beneficios consiguiendo sus objetivos o metas trazadas.

Decimos que clima es favorable cuando se observa un trabajo colaborativo de equipo, dónde la convivencia es armoniosa lográndose desarrollar para ello una comunicación asertiva, lo cual permitirá lograr objetivos comunes más allá de las capacidades personales, es decir lograr un desempeño eficiente como producto del trabajo de grupo.

Por esta razón es necesario fortalecer las buenas relaciones interpersonales y establecer normas orientadas a lograr una convivencia armoniosa propiciando de esta manera muestras de actitudes positivas, lo cual influirá positivamente para lograr brindar un servicio educativo eficiente.

La solidaridad, el respeto y la tolerancia son aspectos fundamentales para que se genere un clima laboral agradable dónde la labor que se desarrolla se pueda realizar con satisfacción, y teniendo en cuenta que el docente permanece muchas horas del día en la Institución Educativa es necesario que este tiempo transcurra en condiciones favorables, pues de ello dependerá que su desempeño sea el mejor.

Tal es así que todas las instituciones deben conocer que un clima institucional saludable es imprescindible para fortalecer las buenas prácticas de grupo lo cual conllevará a la realización de un trabajo satisfactorio con resultados eficientes.

Considerando que como en toda labor suelen presentarse dificultades que vencer o retos que cumplir es preciso que en las Instituciones Educativas se incida en fortalecer la práctica de la empatía y resiliencia, pues en los tiempos actuales, la educación es un sector que también enfrenta las consecuencias de la crisis mundial ocasionada por la Covid-19 confinando tanto a maestros como estudiantes a desarrollar un trabajo pedagógico remoto. Ésta situación ha causado sin lugar a dudas un gran desequilibrio pues muchos maestros se han visto obligados a utilizar materiales y herramientas tecnológicas con las cuáles no estaban muy familiarizados lo cual ha causado en algunos, incertidumbre, desesperación, confusión, estrés y hasta depresión, por lo cual es muy necesario que el grupo muestre actitudes empáticas donde pueda comprender las situaciones que puedan estar atravesando sus colegas para poder de manera solidaria colaborar unos con otros y también puedan mostrarse como personas resilientes las que de manera conjunta van apoyándose y animándose unos a otros para poder enfrentar y superar las barreras o dificultades que se presentan y asumir con mucho positivismo los retos que la educación cada día les presente.

Dentro de este contexto se vea bien el poder evaluar a una Institución proactiva que cumple sus objetivos de manera eficiente, y es por ello que se optó por realizar una investigación para poder conocer cómo se encuentra su clima laboral y como éste se relaciona con el rendimiento de sus docentes. De esta problemática se desprende la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona el clima laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro-La Libertad, 2022?

Y también tenemos los problemas específicos los cuáles son :¿De qué manera se relaciona la dimensión ambiente de trabajo y rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022?;¿De qué manera se relaciona la dimensión motivación y rendimiento de los docentes de una

institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022?; ¿De qué manera se relaciona la dimensión liderazgo y rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022?

A continuación, presentaremos las justificaciones del estudio:

Relevancia Social: Generará impacto en la sociedad ya que se pretende una dar solución a un problema y ayudar a la unidad de análisis también quedara como consulta en repositorio para nuevas investigaciones; Justificación Teórica: El presente tema de investigación será reforzado con bases teóricas de diversos autores que hablen de las variables de estudio; además que brindara argumentos teóricos que ayudaran a las nuevas investigaciones que se realicen con el mismo tema de estudio.; Justificación Práctica: Esta investigación servirá como guía de consulta para estudios nuevos que se realicen con el mismo tema de investigación quedará como una base de orientación para nuevos autores; Justificación Metodológica: Esta investigación está basada en la realidad problemática de estudio en la cual con ayuda del método científico se brindarán diversas recomendaciones que ayuden a la organización y a los nuevos investigadores.

Asimismo, se presentarán los siguientes objetivos:

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022; Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre las dimensión ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022; Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022; Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022.

Por otro lado, tenemos las hipótesis de investigación:

Hipótesis general: Existe relación directa entre clima laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022.

Hipótesis específicas: Existe relación directa entre ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022; Existe relación directa entre motivación y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022; Existe relación directa entre el liderazgo y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Para enfatizar la investigación fue importante introducir y detallar a continuación los trabajos previos. A nivel internacional tenemos a:

Núñez, et al (2019) Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla- Colombia, a través de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental -transaccional. Con una población de 107 docentes utilizaron cuestionario, y tuvieron como conclusión y observaron el vínculo de los indicadores del clima organizacional con el que se explican las diversas competencias de las variables estudiadas, las cuáles sostuvieron el reflejo de los promedios obtenidos por cada uno. Se implantó la relación entre las variables de estudios, a través del coeficiente estadístico de Pearson, lo cual permitió poder determinar el nivel de correlación entre ellas.

Hernández (2018). El Diagnóstico del Clima Organizacional dirigido al personal docente de tiempo completo de las licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración campus Xalapa - Veracruzana, el cual fue de tipo descriptiva-transaccional. Se realizó la investigación aplicando un instrumento de 48 ítems con escala Likert para las dimensiones: relaciones sociales, aspectos organizacionales, motivación, comunicación, liderazgo y ambiente físico. Se obtuvo como resultado de forma evidente que la mayoría de los docentes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana perciben un clima organizacional regular, esto es afirmado en base a la obtención de un promedio global de 3.12 y de acuerdo a la escala anteriormente mencionada.

López, et al (2018) Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. Utilizaron una metodología cuantitativa a través de una encuesta a 207 docentes de 13 escuelas públicas. permiten concluir que existe consistencia con lo que la literatura especializada ha señalado; en el sentido, de que el buen rendimiento en escuelas en situación de vulnerabilidad se relaciona con el bienestar y la convicción de los docentes. También se observa que, aunque la infraestructura de las instituciones no recibe la mejor calificación por parte de los docentes, este factor no parece incidir en el clima escolar. Y también vale la pena resaltar que, si bien el trabajo en equipo es mencionado por casi 70% de los docentes, 30% indica que sólo a veces se logra; esto es interesante debido a que, en escuelas con horarios de clase poco flexibles y docentes con alta carga administrativa y académica, es notable que puedan organizarse para trabajar cooperativamente.

Morales, et al (2017) Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida en Guainía, se realizó a través de un enfoque cuantitativo y descriptivo. Se incluyeron temáticas sobre el clima laboral desde el punto de vista empírico. Utilizaron C.L.A como cuestionario elaborado por tea ediciones para determinar el clima laboral de las instituciones, organizaciones y empresas. Se tuvieron de 93 elementos la investigación arrojó que el clima en la organización tiene un nivel regular es decir aún tiene que mejorar algunos aspectos. Como conclusión se tiene que si la I.E mantiene buena integración con sus docentes y sobre todo existe el trabajo en equipo entonces se tendrá un mejor ambiente laboral en donde puedan desempeñar sus funciones diarias.

También tenemos los siguientes antecedentes:

Lozano (2019) El clima laboral y su relación con la calidad de servicio realizado en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote en la Filial Pucallpa, utilizó el diseño tipo correlacional – transaccional con una población total conformada de 117 trabajadores. Los instrumentos de recolección de información fueron dos cuestionarios autos administrados, de acuerdo (Hernández, Fernández & Baptista, 2010). La investigación arrojó como resultados que en esta ocasión no existe una relación significativa entre las variables estudiadas de clima laboral y la calidad de servicio, definiendo de esta forma que el clima laboral no llega a influir sobre la calidad de servicios en los trabajadores.

Castro (2017) “Influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo CAS, Facultad de Medicina Humana - UNMSM, año 2017”. Para ello se realizó un análisis descriptivo y el diseño de tipo correlacional – transaccional con una población de 141 personas. Los instrumentos de recolección de información fueron las encuestas. La investigación tuvo como resultado final que existe relación positiva entre las variables con un 0,789 se concluye que si existe un buen ambiente de trabajo y motivación en la organización o entidad entonces se podrá tener un mejor rendimiento en las funciones que se les asignen al personal.

Jorge (2017) Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario en la ciudad de Huaral. Presentó como objetivo de estudio puntualizar de forma evidente la relación que puede existir entre las variables gestión educativa y clima laboral. El estudio fue de tipo básico de nivel descriptivo correlacionar con diseño no experimental. La investigación tomó una población de 171 docentes para tener resultados oficiales y reales de utilizo la encuesta en donde los resultados que se lograron obtener fue que existe relación positiva entre estas variables. Concluyendo así que si existe una buena gestión las instituciones educativas es decir llevan correctamente los procesos existirá un buen clima laboral ya que estará acompañado del trabajo en equipo.

El autor utilizó como instrumento de medición para ambas variables una encuesta. Concluyendo la investigación en que encontraron la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables gestión Educativa y el clima laboral.

A continuación, se presentan los siguientes conceptos que refuerzan la credibilidad de la investigación.

Clima organizacional, Massoud, et al (2018) señalan que es la forma de trabajo que perfeccionan, además mide la correspondencia existente entre formas de liderar y la riqueza del trabajador para mejorar dichas dificultades que se le presentan a lo largo de su jornada de trabajo, también se dice que son garantías institucionales el mejorar cada aspecto laboral, y esto beneficia a cada individuo de la empresa.

Cunza & Idme (2017). Un clima adecuado, genera en los trabajadores: reunión, motivo, participación en las acciones que se tomen, escenarios que permitirán proponer innovaciones, apoyarse mutuamente, el trabajo en equipo, uso de recursos en forma adecuada al contexto de la organización, participar, así como formar círculos de interaprendizaje para mejorar.

De acuerdo con lo que nos dice Méndez(2006), nos indica que un lugar relevante ocupa el clima laboral en la dirección de las personas y ha jugado un papel destacado en los últimos años como análisis de estudios dentro de las organizaciones de diferentes ámbitos y magnitudes que buscan reconocer y que para su medición utilizan métodos, estudios e interpretaciones de metodologías específicas que elaboran diferentes profesionales dedicados al área de gestión del talento humano o del desarrollo organizacional de empresas.

Lo que aporta el autor Dessler (1976), refiere a cuán importante es el clima y que radica en su papel como nexo entre lo que nos indica específicamente los objetivos de la organización y las conductas que llegan a manifestar los trabajadores. Es por ello, que su significado de su investigación se basa netamente en la perspectiva de Forehand y Gilmer (1964), que llega a enfocar al ambiente laboral como el conglomerado permanente de particularidades que definen una organización, la

refuerza la idea de diferenciarse de otra y esto a su vez contribuye en las actitudes de los colaboradores que forman parte de una organización.

Goncalves (2015) afirmó que los diferentes factores, y el conjunto de elementos de las diversas organizaciones dan como producto un determinado ambiente, a partir de las diferentes percepciones que los miembros llegan a sentir. Como resultado de ello distinguimos un clima que producen ciertos comportamientos en los individuos y estos a su vez dan respuesta comportamientos que influyen en el organismo y el clima, cerrando de esta forma el circuito.

Chiavenato (2000) sostiene que el clima organizacional puede definirse como las diferentes aptitudes de los individuos de la organización y que también llegan a tener una influencia directa en el comportamiento de sus empleados.

Así mismo se consideran las siguientes dimensiones:

Motivación, Rodríguez (2016) afirma que es “El efecto del nivel de desarrollo moral de los trabajadores varía en cuanto a que son arriesgados respectivamente a diferentes y diversos estímulos relativos a la declaración y vivencia de ciertos valores organizacionales”. Con sus indicadores: I. Reconocimiento, Martínez (2016) Manifiesta que es la acción realizada en el reconocimiento al esfuerzo que tiene el personal en una entidad, es parte fundamental para mantener a su personal motivado y sobre todo que este note que su trabajo es valorado. II. Incentivos, Fernández (2017) Son retribuciones económicas que ayudan a un colaborador a estar motivado, ya sea con incrementos en el salario, bonos que son ayuda para su canasta familiar

Rendimiento, nos dice Ureta (2018) está vinculado con el hecho de cultivar un conjunto de actividades, compromisos y deberes que son inseparables a un puesto de cargo u oficio; en pocas palabras, corresponde a la utilidad que tiene una persona al momento de realizar el trabajo que le fue encomendado. Pues, la evaluación del rendimiento se encarga de medir la eficacia y eficiencia de hacer un trabajo específico, conforme con el cumplimiento de los trabajos que le son asignados a un individuo.

Rendimiento. Pérez (2017) indica que es el conjunto de acciones que realiza un colaborador para cumplir sus funciones dentro de una empresa. También nos dice que es importante evaluar el rendimiento de cada colaborador ya que este debe estar encaminado a cumplir los objetivos planteados de la empresa o entidad.

Para esta variable tenemos las siguientes dimensiones

Conocimiento según Mendoza (2018) menciona que el conocimiento se adquiere con el transcurso del tiempo y preparación del individuo, va de la mano con la experiencia profesional que va adquiriendo como son las capacitaciones, experiencia laboral, cursos de especialización que ayudaran a incrementar su conocimiento profesional.

Según Alvarado (2017) nos comenta que los colaboradores deben conocer las funciones asignadas por las que se les contrató, para el respectivo cumplimiento con profesionalismo y compromiso, es así como la organización podrá expandirse de una manera eficiente.

Se presentarán sus indicadores:

Experiencia, según Espinoza (2019) define a la experiencia como el conocimiento de algo vivido en el transcurso del tiempo, es decir, en diversos periodos de la vida como trabajos en los cuales se desempeñaron diversos cargos que ayudaron a reforzar sus conocimientos.

Habilidad, Castro (2017) indica que es la capacidad de desarrollarse de manera efectiva y sin problemas cuando se desarrolla alguna tarea o actividad asignada mostrando capacidad competencia, pero sobre todo una buena actitud que ayuda a cumplir dicha actividad de forma efectiva.

La siguiente dimensión es:

Desempeño, Ferrer (2017), indica que es el grado de responsabilidad al contribuir o apoyar en alguna actividad asignada para su elaboración, sobre todo es necesario estar preparado y conocer de esas funciones o tareas de forma correcta, además

de la actualización contante del colaborador por el compromiso que tiene con la entidad para la cual brinda sus servicios.

También presentamos sus indicadores:

Cumplimiento de Funciones, Según Borman (2015) Indica que se entiende por cumplimiento de funciones a como realiza las actividades el colaborador es decir si se desempeña bien con lo encomendado eficientemente o descuida su función y no rinde de forma productiva.

Disposición de ayuda, Paredes (2016) Es la iniciativa de poder ayudar cuando se presenta algún inconveniente en la entidad muestra el grado de compromiso que tiene cada colaborador con su centro de trabajo y como se identifica con él.

Actitudes donde Gonzáles (2017) manifiesta que las actitudes son un conjunto de comportamientos de las personas en el trabajo; si un colaborador brinda una actitud positiva y empática esto beneficiará a la entidad porque se generará un buen clima organizacional.

Asimismo, la última dimensión es:

Desarrollo de personas, Ramírez (2018) Manifiesta que es el crecimiento actitudinal y cognitivo del colaborador en cuanto a sus destrezas y comportamiento en el grupo de trabajo, pero sobre todo el grado de compromiso que mantiene con la organización para la cual presta sus servicios. Sus indicadores son:

Trabajo en equipo. Espinoza (2017) Manifiesta que es la integración de un grupo de personas para cumplir un fin en común aportando ideas y esfuerzo para que este se cumpla. Es importante para una entidad que todos sus colaboradores trabajen en conjunto ya que será un trabajo más eficaz.

Comunicación, Morales (2016) nos dice que es el intercambio de información que permite que se desempeñe mejor las funciones, si existe una buena comunicación en un área de trabajo entonces existirá un buen clima organizacional y se podrán cumplir con los objetivos de la entidad.

Compromiso, Mendoza (2017) manifiesta que es el grado de disposición de una persona a involucrarse con la entidad a la cual brinda sus servicios y esto hace que se proporcione estabilidad en el trabajo. III. Colaboración, Tirado (2015) manifiesta que es muy importante tener colaboración en el trabajo ya que potenciará el avance del equipo de manera equitativa para llegar al objetivo.

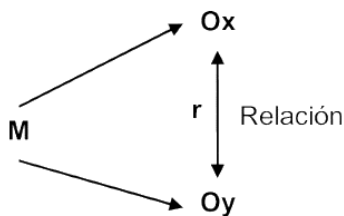
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo: Fue de tipo aplicada; porque se realizará el reconocimiento de la realidad problemática y con ayuda del método científico se pretende resolver el problema de investigación brindando recomendaciones según los resultados que se obtenga. Alvites (2019) menciona que una investigación de tipo aplicada busca generar soluciones a los problemas que se presenten dentro de la realidad de la investigación; con la finalidad de ayudar a la entidad que se está analizando.

Diseño: para este estudio se contó con un diseño no experimental, ya que no existirá manipulación de las variables de estudio, también fue transversal ya que solo se evaluará u periodo en este caso solo un año el 2022, por otro lado, el enfoque que se utilizó fue correlación ya que se pretende hallar la relación entre las variables mencionadas. Esta investigación será cuantitativa ya que los datos que se obtendrán del instrumento fueron numéricos medibles y cuantificables.

Esquema de investigación:



M= Muestra de estudio

OX: Clima Laboral

OY: Rendimiento

R: Relación de Variables

3.2. Variables y Operacionalización

Definición Conceptual de Clima Laboral: Mendoza (2018) menciona que es el ambiente donde se desarrollan diversos individuos empresa o entidad para la cual laboren, este importante mantener un clima estable ya que de ello dependerá su desempeño y organización constante para cumplir con las actividades asignadas.

Definición Operacional: para la medición de esta variable se utilizó la encuesta y un cuestionario

Escala: Ordinal

Definición Rendimiento: Barrantes (2017) es el grado de desempeño y compromiso del colaborador en la entidad que labora, sobre todo el esfuerzo y responsabilidad para cumplir cada tarea asignada mostrando profesionalismo y experiencia.

Definición Operacional: para la medición de esta variable se aplicó la encuesta y un cuestionario

Escala: Ordinal

3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de análisis

Población: Según Mendoza (2018) grupo de personas que serán tomadas en cuenta en la investigación. La población de este estudio es finita cuya cifra es de 45 docentes.

Criterios de inclusión: Personal que pertenece a una I.E de San José de Moro

Criterios de exclusión: Personal que no pertenece a la I.E San José de Moro; tales como personal de limpieza y psicólogos externos.

Muestreo: No probabilístico, por conveniencia.

Unidad de análisis: Docentes de la Institución Educativa.

3.4. Técnicas e Instrumentos

Rodríguez (2017) manifiesta que la técnica ideal para realizar una investigación cuantitativa es la encuesta ya que brindó al investigador datos más precisos

En esta investigación se trabajó con la encuesta.

Carrasco (2016) manifiesta que el cuestionario especifica aún más los datos que se realizaron en una investigación de forma ordenada y con un valor determinado.

Se usó el cuestionario porque se elaboraron un conjunto de preguntas relacionadas a los indicadores que se están evaluando en la investigación.

Validez y Confiabilidad

Validez según Alvarado (2018) indica que es necesario el visto bueno de personas con experiencia o expertos en la línea y tema de investigación; para que den su apreciación si es dable de aplicar o no.

En este estudio el instrumento fue evaluado por un metodólogo y 2 especialistas en la línea de investigación

Confiabilidad según Mendoza (2018) manifiesta que es necesaria la evaluación del instrumento en programas estadísticos para que su nivel de fiabilidad sea considerable y se pueda aplicar.

Para evaluar el instrumento de se aplicó alfa de Cronbach para ambas variables

3.5 Procedimientos

Para este estudio se solicitó el permiso a los directivos de la Institución Educativa para proceder aplicar la encuesta a los docentes ellos responderán de acuerdo a sus criterios, sus respuestas tuvieron un valor numérico que fueron digitadas en el programa Excel y procesadas en el programa SPSS. V 25

3.6 Métodos y Análisis de Datos

Los datos se digitaron en el programa Excel para su respectiva tabulación de forma ordenada por dimensión y variable y la determinación de los niveles, asimismo esos datos fueron ingresados al programa SPSS para verificar la correlación y poder interpretar mejor los resultados; también con ayuda de la estadística se comprobó la normalidad de la hipótesis.

3.7 Aspectos Éticos

En la presente investigación se cumplieron las políticas de la Universidad César Vallejo, respetando los valores éticos; y por ende mi ética profesional, actuando con responsabilidad y compromiso, se citó los autores reconociendo su apreciación en cada definición, asimismo los permisos a la entidad.

IV. RESULTADOS

Análisis Descriptivos

Tabla N°01: *Nivel de la variable Clima Laboral*

NIVEL	FRECUENCIA	%
ALTO	30	67%
MEDIO	8	18%
BAJO	7	16%
TOTAL	45	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: En la extracción de los datos obtenidos de la encuesta para la determinación del nivel de la variable clima laboral, los docentes de la Institución Educativa respondieron lo siguiente, el 67% indicó que el nivel es alto, el 18% manifestó que el nivel es medio y el 16% que tienen un nivel bajo en clima laboral. De estos datos podemos indicar que el nivel de clima organizacional dentro de cada institución educativa es alto por varios factores: que se tiene un buen ambiente de trabajo, colaboración con compañeros, empatía, y sobre todo una buena comunicación y guía por parte de los directivos, además que son motivados constantemente.

Tabla N°02: *Nivel de la variable Rendimiento*

NIVEL	FRECUENCIA	%
ALTO	26	58%
MEDIO	11	24%
BAJO	8	18%
TOTAL	45	100%

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: En la presente tabla se observa que 26 colaboradores, pertenecientes al 58% presentan un nivel alto en la variable rendimiento, de la misma manera 11 docentes pertenecientes al 24% del total presentan un nivel medio; y finalmente, 8 docentes pertenecientes al 18% presentan un nivel bajo. Es por ello que podemos decir que si bien es cierto no es muy relevante el porcentaje alto de docentes que obtienen un rendimiento óptimo en su centro de labores, hay opción que pueda seguir mejorando e incrementándose.

Análisis Inferencial

Tabla N° 03: Relación de la Variable Clima Laboral y Rendimiento

		Clima Laboral	Rendimiento
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.796
		N	.000
Rho de Spearman	Rendimiento	Coeficiente de correlación	.796
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Se observa en la tabla N° 03, el valor “sig.” es de ($p=0,000$) que es menor a 0,05 el nivel de significancia. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ($r= 0,796$). Por lo que se puede decir que existe relación positiva alta entre la variable Clima Laboral y el Rendimiento de los docentes. A mejor clima organizacional se tenga dentro de la entidad mejor será el rendimiento de los docentes.

Tabla N° 04: Relación de la Dimensión Ambiente de Trabajo y Rendimiento

		Ambiente de Trabajo	Rendimiento
	Ambiente de Trabajo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.748
		N	.000
Rho de Spearman	Rendimiento	Coeficiente de correlación	45
		Sig. (bilateral)	.748
		N	45

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como observamos en la tabla N° 04, el valor “sig.” es de ($p=0,000$) que es menor a 0,05 el nivel de significancia. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ($r= 0,748$). Por lo que se puede decir que existe relación positiva alta entre la dimensión ambiente de trabajo y el Rendimiento de los docentes. Tal es así que el resultado indica que, ante más compañerismo, empatía y colaboración exista, mejor será el desenvolvimiento de los docentes, ya que tendrán apoyo constante para la realización de sus actividades.

Tabla N° 05: Relación de la Dimensión Motivación y Rendimiento

		Motivación	Rendimiento
Rho	Motivación	1.000	.853
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
de Spearman	Rendimiento	.853	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: Como Indica la tabla N° 05, el valor “sig.” es de ($p=0,000$) que es menor a 0,05 el nivel de significancia. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ($r= 0,853$). Por lo que se puede decir que existe relación positiva alta entre la dimensión motivación y el Rendimiento de los colaboradores. Este resultado refleja que mientras los docentes reciban un buen reconocimiento por el trabajo efectivos, y sobre todo reciban incentivos remunerables y no remunerables como capacitaciones y diversas especializaciones estarán satisfechos y comprometidos a cumplir los resultados organizacionales.

Tabla N° 06: Relación de la Dimensión Liderazgo y Rendimiento

		Liderazgo	Rendimiento
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.723
		N	.000
Rho de Spearman	Rendimiento	Coeficiente de correlación	.723
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000
		45	45

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

Interpretación: En la tabla N° 06, el valor “sig.” es de ($p=0,000$) que es menor a 0,05 el nivel de significancia. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó, ($r= 0,723$). Por lo que se puede decir que existe relación positiva alta entre la dimensión liderazgo y el Rendimiento de los docentes. Este resultado refleja que mientras los docentes de la entidad tengan una buena comunicación, pero sobre todo una buena guía por parte de sus superiores o compañeros, el desempeño en sus funciones será cada vez más efectiva, ya que será más sencillo si se presenta algún problema por solucionar y es así como su rendimiento se irá incrementando con mayor frecuencia.

V. DISCUSIÓN

Para mayor relevancia de la investigación se presentarán los resultados extraídos en esta investigación en comparación con las diversas investigaciones que se hayan tomado con el mismo tema de estudio.

De los resultados extraídos en la determinación de la relación existente entre la variable clima laboral y la variable rendimiento de los docentes de una I.E de San José de Moro ,debido a que el sig. Bilateral fue 000 inferior a 0.5 indica que los datos procesados no siguen una distribución normal y por ende se procede a utilizar un coeficiente de correlación el cual fue Rho de Spearman y se obtuvo como resultado en el procesamiento de los datos que existe una relación positiva alta entre las variables de estudio con un $r=.796$ lo cuál indica que a mayor clima laboral mayor será el rendimiento de los docentes , es decir si un docente cuenta con un buen ambiente de trabajo, espacios adecuados para su desenvolvimiento y la preparación necesaria para ello, podrá desempeñar correctamente sus funciones , asimismo es importante contar con una guía que ayude a la solución de problemas, conflictos que se presentes y motive a seguir brindando un servicio de calidad de manera eficiente. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por el autor Goncalves,(2015) quién evaluó el clima escolar y el desempeño de los docentes , el cuál manifiesta que es importante que en una Institución Educativa los docentes mantengan un buen ambiente de trabajo sobre todo un ambiente colaborativo que ayude a ofrecer a los estudiantes un servicio de calidad además de mostrar empatía y compromiso al momento de trabajar en equipo ya que esto se verá reflejado en el cumplimiento de las actividades que la Institución Educativa proponga, arrojando así resultados efectivos. Por otro lado, el autor Chiavenato (2000) sostiene que el clima organizacional puede definirse como las diferentes cualidades o características del ambiente de trabajo que son observadas o percibidas por los individuos de la organización y que también llegan a tener una influencia directa en el comportamiento de sus empleados.

Por otro lado para la determinación del nivel de clima laboral según los resultados extraídos por el instrumento de investigación y las respuestas de los docentes en la evaluación se rescató que un 67% manifiesta que el nivel de clima laboral es alto, mientras que el 18% consideró que existe un nivel medio y por último el 16% indicó que el nivel es bajo, lo cual resalta que una de las Instituciones Educativas de San José de Moro mantiene un nivel alto en cuanto a clima laboral, es decir dentro de la entidad se está trabajando correctamente entre todos los colaboradores para la ejecución de los objetivos planteados lo que causa satisfacción por parte de los docentes al obtener resultados efectivos, además de contar con una buena comunicación entre directivos y compañeros de trabajo, mostrando confianza y flexibilidad al momento de presentarse algún tipo de inconveniente. Tal es así que Morales, et al (2017) quien evaluó al clima laboral en docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida en Guainía, indica que para que exista una buena integración entre docentes y sobre todo una buena comunicación se debe promover un trabajo en equipo, ya que sólo así se podrá un buen ambiente de trabajo en donde se puedan desempeñar las funciones de manera eficiente y efectiva para cumplir por lo propuesto con la Institución Educativa. También Dessler(1976) manifiesta la importancia del clima laboral y cómo radica , cómo se involucra en su papel como nexo entre los objetivos planteados de la organización y el comportamiento que llegan a manifestar los colaboradores, es por ello que luego podemos observar si influye de manera positiva o negativa en la organización , en éste caso en la Institución Educativa , en la productividad de los docentes y de manera en general, bien sabemos que cuando el clima laboral se evalúa , se conocen los conflictos, problemas que puedan existir para ambas partes, lo cual conlleva a través de estrategias, aplicar, crear medidas correctivas para conseguir un clima adecuado.

Los resultados obtenidos por el instrumento de investigación y las respuestas que se tuvo de los docentes en la evaluación, se pudo observar que un 58% manifiesta que el rendimiento es alto, mientras que un 24% en un nivel medio y un 18 en un nivel bajo , es por ello que se puede decir que los docentes de la Institución Educativa San José de Moro tienen un rendimiento alto pero podría mejorar en sí aplicando diversas técnicas y estrategias de enseñanza, promoviendo el trabajo colaborativo, siendo empático , pero lo más importante para poder incrementar su rendimiento es percibiendo un clima adecuado, un clima armonioso y motivado a cumplir los objetivos planteados. En la investigación de López, et al (2018) dónde aplicaron encuesta a 207 docentes de 13 escuelas públicas, concluyeron que el rendimiento óptimo que tienen las Instituciones Educativas, es significativo y se relaciona con el bienestar y convicción de los docentes. Que a pesar de que las escuelas no tenían la infraestructura adecuada, todos realizaban un trabajo colaborativo, y los docentes además de tener una carga académica y administrativa de trabajo se podían organizar y realizar correctamente sus funciones. Por otro lado, el autor Ureta (2018) manifiesta que la evaluación del rendimiento se encarga de medir la eficacia y eficiencia en un trabajo específico de los docentes, y de todo tipo de colaboradores en general. Indica que cuán importante es la mediación pedagógica en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, la motivación, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas, así como la utilización de recursos pertinentes y relevantes. Asimismo, resalta que para todas las organizaciones es importante mantener un alto rendimiento de sus colaboradores ya que así ellos demostraran mas sus habilidades y sobre todo el compromiso con la organización para la cual prestan sus servicios y lo realizaran cumpliendo óptimamente con los objetivos esperados.

Los resultados que se obtuvieron en el análisis de la relación existente entre la dimensión ambiente de trabajo y rendimiento de los docentes de una I.E de San José de Moro, debido a que el sig. bilateral fue 000 inferior a 0.5, se procede a utilizar un coeficiente de correlación Rho de Spearman ya que los datos procesados no siguen una distribución normal, por lo cual el resultado fue el siguiente $r=0.748$, tal se puede decir que éste resultado refleja que la percepción que mantienen los docentes en cuanto a los factores que determinan la calidad de su lugar de trabajo es adecuado, lo cuál ayuda a incentivar la innovación y la creatividad en ello, pues un buen ambiente laboral favorece la motivación y los resultados e incrementa el bienestar de los docentes y con ello efectivamente su productividad y rendimiento. Éstos resultados guardan relación con lo expuesto por el autor Cunza (2017) quien evaluó el ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes lo cuál indicó que un adecuado ambiente laboral, acompañado de un clima donde genere en los colaboradores empatía, trabajo en equipo, innovaciones, les permitirá formar círculos de interaprendizaje para mejorar y por ello traerá consigo consecuencias como resultados favorables tanto para la Institución Educativa como para los docentes en el desarrollo de sus actividades y en el cumplimiento de sus metas. Si bien es cierto lo que nos dice Cunza guarda mucha relación con lo investigado ya que para cualquier tipo de organización es indispensable mantener un buen ambiente laboral ya que se fomentara a la integración y las organizaciones o entidades mantendrán resultados óptimos para su crecimiento. Por otro lado el autor Pérez (2017), manifiesta que es importante evaluar el rendimiento de cada colaborador ya que debe estar encaminado a cumplir las metas y objetivos de la entidad, acompañado de un adecuado ambiente de trabajo y clima laboral, para resultados efectivos, además de implementar constantemente las capacitaciones para mejorar la calidad de trabajo e incrementar día con día el conocimiento de los colaboradores para que así puedan desarrollar sus actividades diarias sin ningún tipo de inconveniente.

Podemos visualizar en los resultados de la relación que existe entre la dimensión liderazgo y rendimiento de los docentes de una I.E de San José de Moro , que debido a que el sig. Bilateral fue 000 inferior a 0.5, se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman ,ya que los datos procesados no siguen una distribución normal y por ende se tuvo como resultado con un $r= 0.723$ lo cual indica que a mayor liderazgo, se tendrán como resultados favorables el rendimiento de los docentes. Esto quiero decir que el liderazgo desempeña una función significativa en la mejora de los resultados también escolares porque influyen en las motivaciones y capacidades de los docentes, del entorno y ambiente escolar en su totalidad. El liderazgo eficaz es importante para incrementar la eficacia y la equidad en la educación. Bien sabemos que el liderazgo ejercido por parte de los directivos debe estar enfocado en la búsqueda de la constante mejora en la calidad de la educación y por ende en la calidad de enseñanza por parte sus docentes en la Institución Educativa al mando básicamente la gestión requiere de acciones estratégicas para el cumplimiento de los objetivos planteados. Por ejemplo, el autor Jorge (2017) quién evaluó la gestión educativa y el clima laboral en las Instituciones Educativas de nivel primario, llegó a la conclusión que la correcta y eficiente gestión en ello, acompañado del liderazgo contribuirán a realizar de una manera correcta los procesos, a través del trabajo en equipo y del clima laboral. Sin embargo, el autor Massoud (2018) indica que a través del clima organizacional es posible medir la relación entre las existentes formas de liderar que ayudarán a que los colaboradores puedan sobrellevar alguna dificultad en su jornada laboral.

Respeto a la dimensión motivación y rendimiento, se evidenció con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman con un $r=.853$ que existe relación positiva entre las variables, lo cual indica que es indispensable la motivación de los docentes, porque es un generador de emociones y dinámicas, es una pieza fundamental en las reglas de enseñanza. Un docente motivado además de aumentar su rendimiento, ayuda a desarrollar las probabilidades de tener un ambiente, espacio feliz en el aula con sus alumnos. Si bien es cierto los docentes que ejercen esta carrera tienen un compromiso con la formación de sus educandos, y es responsabilidad de la entidad hacerlos sentir motivados, para transmitir en ellos esa fuerza que hace moverse y conlleve a lograr mejores estándares en la alta calidad en el proceso formativo. Lo que nos dice Rodríguez (2016) es que los efectos de la motivación vienen a tallar cuando son arriesgados a diferentes escenarios, situaciones, estímulos que les permitan poder vivenciarlos de una manera idónea para la mejora de los valores organizacionales. Por eso es importante que los docentes, así como son motivados y logran alcanzar un rendimiento óptimo, detrás hay una serie de factores que influyen en ello como los reconocimientos, retribuciones económicas que les permiten estar incentivados y a cumplir en plazos determinados las funciones asignadas y a contribuir con el logro de los objetivos propuestos. Rodríguez resalta mucho que la motivación en las instituciones educativas es importante para mantener la buena comunicación y así poder brindar un mejor aprendizaje a los estudiantes que se tenga a cargo; además de cumplir con los objetivos y metas instruccionales y mejorar las relaciones con el personal que labora dentro de la entidad mejorando la comunicación y fortaleciendo el trabajo en equipo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación de grado positivo entre las variable clima laboral y rendimiento de una institución educativa en San José de Moro con una $\rho=0.796$, por lo tanto se concluye que dentro de la Institución existe , se percibe un clima laboral adecuado, lo que permite la motivación en todos los colaboradores que la conforman y para los docentes los beneficia para la preparación y desarrollo de sus enseñanzas.
2. Por otro lado, se tiene que el nivel de clima organizacional de una institución educativa en San José de Moro es alto con un 67% lo cual aún puede ir mejorando si se mantiene buena comunicación, empatía y sobre un buen ambiente laboral.
3. También se concluye que el nivel de rendimiento de una institución educativa en San José de Moro es alto, con un nivel de 58% lo cual quiere decir que los docentes están cumpliendo específicamente con sus labores diarias, pero aun el nivel se puede incrementar si existe la correcta motivación y liderazgo por parte de los directivos de la Institución.
4. Asimismo, en la determinación de la relación existente entre la dimensión ambiente de trabajo y rendimiento se tiene que existe una relación positiva alta con UN $R=0.748$ lo cual indica que a mejor espacio laboral se tenga y sobre todo exista empatía ante grupos de trabajo mayor será el rendimiento de los docentes.
5. De igual forma se determinó una relación de grado positivo entre la motivación y rendimiento, esto mediante la prueba de Spearman donde se obtuvo un valor de (0.853), por consiguiente, se concluye que la institución educativa de preocupa por el reconocimiento de sus docentes valorando su trayectoria, experiencia y conocimientos alcanzados.
6. También se determinó una relación positiva entre liderazgo y rendimiento con (0.723), es por ello que se concluye que mientras siga existiendo una buena práctica de liderazgo en la institución educativa, contribuirá al cumplimiento de la misión y las metas propuestas, generando un ambiente laboral positivo de aprendizaje, además de cooperar al desarrollo profesional de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

i. Se les recomienda a directivos de la entidad de evaluación que puedan mejorar el clima laboral a través de jornadas de integración de sus docentes, para que así muestren más empatía y compromiso con sus compañeros y personal administrativo.

ii. Realizar consecutivamente el trabajo en equipo, porque de esta manera el enfrentamiento de los docentes y colaboradores en general hacia su entorno lo canalizarán de la mejor manera, y si éste grupo está coordinado y complementan sus esfuerzos individuales, los resultados serán sinérgicos, logrando no sólo los objetivos de la organización, sino la satisfacción grupal e individual.

iii. Se evidenció que el 18% de los docentes presentaron un nivel bajo en cuanto a rendimiento (Tabla N°2), se propone a los directivos a analizar, evaluar, realizar un diagnóstico y sobre todo mantener una comunicación asertiva con los docentes para poder identificar, conocer las dificultades, inconvenientes o requerimientos que necesiten y presentar alternativas de solución para el mejoramiento tanto del rendimiento de los docentes como la productividad de la institución educativa.

iv. A los directivos y demás autoridades de la institución educativa en José de Moro se recomienda realizar talleres de actualización, capacitarse en aplicar nuevas metodologías de enseñanza, manejo de nuevas herramientas tecnológicas, con la finalidad de mejorar el rendimiento de los docentes, considerando que repercuten en la enseñanza que brindan a los estudiantes. Asimismo, mantener y fortalecer la motivación de los docentes y colaboradores en general, fortaleciendo las interrelaciones personales, solidaridad, trabajo en conjunto y que permanezca perenne el compromiso con la Institución Educativa en beneficio de la educación y de la sociedad en general.

REFERENCIAS

- Brunet, L. (2014). El clima de trabajo en las organizaciones. Ciudad de México, México: Editorial Trillas.
- Charles, R. y Barker, J. (2007). Use of shared decision-making among breast cancer specialists and perceived barriers and facilitators to implementing this approach. *Health Expect*, 7 (4), 338-48.
- Checa, K. y Flores, O. (2015). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Lambayeque-2013 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/384>
- Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos. Quinta Edición Santa Fe de Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
- Dessler (1976). Importancia del clima laboral y su papel como nexo entre lo que nos indica específicamente los objetivos de la organización.
- García-Allen, J. (2015). La autoeficacia de Albert Bandura. Obtenido de <https://psicologiyamente.com/psicologia/autoeficacia-albert-bandura>
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gómez, L., Cruz, H., & Orrante, D. (2015). Diagnóstico del clima laboral en una empresa. *Red de investigadores en competitividad*, 9(1), 2-12.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). Comportamiento organizacional. México: Cengage Learning.

Idárraga, M., Armando, D., Campos, L., & Ángela, L. (2015). Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia. *Estudios Gerenciales* vol. 31, núm. 134, 88-99.

Ipsos. (10 de Octubre de 2017). EL EXPRESO. Obtenido de <http://www.ipae.pe/wpcontent/uploads/2017/11/CADE-Educación>

Jabit, L. (2008). Rol del directivo. Caracas: Federación Internacional Fe y Alegria.

Jorge (2017). Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario en la ciudad de Huaral.

Koontz, O.; Weirich, H. (2007). Elementos de la administración. México D.F.: Editorial McGraw-Hill.

Kotter, J. (2005). Lo que de verdad hacen los líderes. *Harvard Business Review*, 83(11), 132-140. Recuperado de <https://educatic2011.files.wordpress.com/2010/10/kotter-2005.pdf>

Krutetskii, V.A. (1976). The psychology of mathematical abilities in school children. Chicago, Estados Unidos: University of Chicago Press

Lechuga, J.; Cazallo, A., Meñaca, I.; Martínez, H.; García, J. Olivero, E.; García, J. (2018). Análisis del comportamiento de las exportaciones del departamento del Atlántico (Colombia) entre 2012-2016. *Revista Espacios*, 39(22), 2-20. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p22.pdf>

- Lingán, J. (2015). Tesis. Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de la red educativa. Cajamarca.
- López, M. (2014). Evaluación del desempeño docente de la carrera de ingeniería ambiental. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3810/1/Tesis%20Cecbel%20L%C3%B3pez%20Flores.pdf>
- Maristany, J. (2003). Administración de recursos humanos. Buenos Aires: Pearson Education.
- Matas, D. (2006). Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores. España: Pearson Editores
- Méndez, C. (2006). El clima organizacional en Colombia, el IMCOC, un método de análisis para su intervención. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Mendoza (2018). Evaluación del instrumento en programas estadísticos para el nivel de confiabilidad.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia. Massachusetts, Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana.
- MINEDU (2018). Ley de reforma magisterial. Lima, Perú: Fondo editorial MINEDU
- Ministerio de Educación (2010). Marco del buen desempeño docente. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2012). El marco del buen desempeño docente. Documento de trabajo. Lima.

- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Magisterio.
- Morales, J.; Velandia, N. (1999). Salarios estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Bogotá: McGraw Hill.
- Morales, et al (2017). Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida en Guainía: Una exploración cuantitativa y descriptiva.
- Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGrawHill.
- Ramírez, T (1997). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas: Carhel.
- Robbins Stephen P, Judge Timothy A, editores. Comportamiento organizacional. 13a ed. México: Addison-Wesley; 2015. 176p
- Robbins S. (2000). Comportamiento organizacional. México: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2004). Administración (Décima ed.). Prentice-Hall.
- Rodríguez (2016). El efecto del nivel de desarrollo moral de los trabajadores
- Sánchez, H. y Reyes, L. (2006). Metodología de la investigación científica. Lima. Buho.
- Schmidt (2010): "Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores del departamento de ventas de Alimentos Xelapan, S.A.
- Valdés, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	Es definido como las cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados. (Idalberto Chiavenato,2008).	La variable clima laboral será medida a través de un instrumento el cual es un cuestionario estandarizado elaborado por el autor Fuentes (2018) con 15 ítems el cual evalúa a las dimensiones ambiente laboral, motivación y liderazgo	AMBIENTE LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Humanas • Trabajo en equipo • Satisfacción 	ORDINAL
			MOTIVACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios • Recompensas • Incentivos 	
			LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Confianza • Flexibilidad 	
RENDIMIENTO	Tiene que ver con el cómo el docente enfrenta las diferentes realidades educativas de una manera más comprometida, referidas a las diferentes estrategias para el aprendizaje dirigidas a conseguir principios de equidad y justicia en el hecho educativo (Chirinos & Padrón, 2015).	La variable rendimiento será medida por un instrumento el cual es un cuestionario estandarizado elaborado por el autor Gástelo (2019) con 15 ítems que evalúa a las dimensiones desempeño de funciones, cumplimiento de objetivos y compromiso.	DESEMPEÑO DE FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Cumplimiento de funciones • Evaluación de desempeño 	ORDINAL
			CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas • Efectividad • Capacidad 	
			COMPROMISO	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Rendimiento • Identificación organizacional 	

Anexo 2: Matriz de consistencia.

TÍTULO: CLIMA LABORAL Y EL RENDIMIENTO DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN SAN JOSÉ DE MORO - LA LIBERTAD, 2022

AUTOR: NARDA RAQUEL ROJAS TERÁN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿De qué manera se relaciona el clima laboral y rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿De qué manera se relaciona la dimensión ambiente de trabajo y rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022?</p> <p>2. ¿De qué manera se relaciona la dimensión, motivación y rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre clima laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar la relación que existe entre las dimensiones ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022. 2. Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre clima laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe relación directa entre ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022 2. Existe relación directa entre motivación y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022.</p>	Variable independiente: CLIMA LABORAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Ambiente laboral	Relaciones Humanas Trabajo en equipo Satisfacción	1 – 5	Ordinal (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Alto Medio Bajo
			Motivación	Salarios Recompensas Incentivos	6 – 10		
			Liderazgo	Comunicación Confianza Flexibilidad	11 – 15		
			Variable dependiente: RENDIMIENTO				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
			Desempeño de funciones	Calidad de trabajo Cumplimiento de funciones Evaluación de desempeño	1 - 5	Ordinal (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Alto Medio Bajo
			Cumplimiento de objetivos	Solución de problemas Efectividad Capacidad	6 - 10		
			Compromiso	Responsabilidad Rendimiento	11 - 15		

<p>3. ¿De qué manera se relaciona la dimensión liderazgo y rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022?.</p>	<p>3. Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022.</p>	<p>3. Existe relación directa entre el liderazgo y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022.</p>		<p>Identificación organizacional</p>			
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>		<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>INSTRUMENTOS</p>				
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada. Diseño: No experimental, transversal, correlacional.</p> 		<p>Población: 45 docentes</p> <p>Muestreo: No probabilístico, intencional por conveniencia.</p>	<p>Variable independiente: Clima laboral</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Fuentes (2018).</p> <p>Variable dependiente: Rendimiento docente</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Gastelo (2019).</p>				

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos de la variable clima laboral

ENCUESTA CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN SAN JOSÉ DE MORO - LA LIBERTAD, 2022

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes preguntas y escoja solo una respuesta marcando como una "x" sobre el recuadro que considere. Así mismo se agradece su colaboración y honestidad.

La escala de respuesta es la siguiente:

CRITERIOS	PUNTUACIÓN
TOTALMENDE DE ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
INDIFERENTE	3
DESACUERDO	2
TOTALMENTE DESACUERDO	1

AFIRMACIÓN	5	4	3	2	1
1. Existe buena relación con sus compañeros de trabajo					
2. Considera importante mantener un buen vínculo con sus compañeros de trabajo					
3. En la entidad se trabaja de manera conjunta para llegar a los objetivos.					
4. Considera que el trabajo en equipo es indispensable para un buen desarrollo de la actividad					
5. Considera usted que los docentes de la I.E se encuentran satisfechos con su trabajo.					
6. Considera que la I.E muestra interés por satisfacer las necesidades de sus docentes.					
7. Considera que el salario es importante para poder desempeñar su cargo correctamente					
8. Considera que su salario asignado va acorde con las actividades que usted realiza.					

9. Recibe recompensas por un trabajo efectivo.					
10. La I.E se preocupa por brindar reconocimiento por cumplir con sus tareas asignadas					
11. La I.E brinda incentivos a los docentes y colaboradores					
12. Existe una buena comunicación con sus compañeros.					
13. Existe una buena comunicación con sus autoridades.					
14. Mantiene confianza con sus compañeros.					
15. La I.E muestra flexibilidad cuando se tiene algún inconveniente.					

¡¡¡MUCHAS GRACIAS!!!

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos de la variable rendimiento

ENCUESTA CORRESPONDIENTE A LA VARIABLE RENDIMIENTO DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN SAN JOSÉ DE MORO - LA LIBERTAD, 2022

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes preguntas y escoja solo una respuesta marcando como una "x" sobre el recuadro que considere. Así mismo se agradece su colaboración y honestidad.

La escala de respuesta es la siguiente:

CRITERIOS	PUNTUACIÓN
TOTALMENTE DE ACUERDO	5
DE ACUERDO	4
INDIFERENTE	3
DESACUERDO	2
TOTALMENTE DESACUERDO	1

AFIRMACIÓN	5	4	3	2	1
1. Considera que todos los docentes de la I.E cuentan con la experiencia necesaria					
2. Considera que es importante contar con experiencia para desempeñar algún cargo					
3. Tienen en cuenta las necesidades o intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.					
4. Los docentes muestran habilidades para desempeñar sus funciones con efectividad.					
5. Cumple con sus funciones de forma efectiva					
6. Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.					
7. Muestra disponibilidad de ayuda para apoyar en actividad.					

8. El personal docente se muestra dispuesto a cooperar.					
9. Se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza en las áreas de estudio.					
10. El personal docente muestra buena actitud en la institución.					
11. Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir funciones					
12. En la Institución Educativa San José de Moro se trabaja en equipo.					
13. Mantiene buena comunicación con sus compañeros					
14. Mantiene buena comunicación con sus Directivos					
15. Mantiene compromiso institucional					

iii MUCHAS GRACIAS

5. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN AMBIENTE DE TRABAJO							
1	Existe buena relación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
2	Considera importante mantener un buen vínculo con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
3	En la entidad se trabaja de manera conjunta para llegar a los objetivos.	X		X		X		
4	Considera que el trabajo en equipo es indispensable para un buen desarrollo de la actividad	X		X		X		
5	Considera usted que los docentes de la I.E se encuentran satisfechos con su trabajo.	X		X		X		
6	Considera que la I.E muestra interés por satisfacer las necesidades de sus docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN							
7	Considera que el salario es importante para poder desempeñar su cargo correctamente	X		X		X		
8	Considera que su salario asignado va acorde con las actividades que usted realiza	X		X		X		
9	Recibe recompensas por un trabajo efectivo.	X		X		X		
10	La I.E se preocupa por brindar reconocimiento por cumplir con sus tareas asignadas	X		X		X		

11	La I.E brinda incentivos a los docentes y colaboradores	X		X		X		
	DIMENSIÓN LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe una buena comunicación con sus compañeros.	X		X		X		
13	Existe una buena comunicación con tus autoridades.	X		X		X		
13	Considera importante mantener una buena comunicación	X		X		X		
14	Mantiene confianza con sus compañeros.	X		X		X		
15	La I.E muestra flexibilidad cuando se tiene algún inconveniente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL **DNI:** 18206812

Especialidad del validador: **Doctora en Administración**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

6.CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RENDIMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN CONOCIMIENTO							
1	Considera que todos los docentes de la I.E cuentan con la experiencia necesaria	X		X		X		
2	Considera que es importante contar con experiencia para desempeñar algún cargo	X		X		X		
3	Tienen en cuenta las necesidades o intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	X		X		X		
4	Los docentes muestran habilidades para desempeñar sus funciones con efectividad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN DESEMPEÑO							
5	Cumple con sus funciones de forma efectiva.	X		X		X		
6	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.	X		X		X		
7	Muestra disponibilidad de ayuda para apoyar en actividad.	X		X		X		
8	El personal docente se muestra dispuesto a cooperar.	X		X		X		
9	Se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza en las áreas de estudio.	X		X		X		
10	El personal docente muestra buena actitud en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN DESARROLLO DE PERSONAS							

11	Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir funciones.	X		X		X	
12	En la Institución Educativa San José de Moro se trabaja en equipo.	X		X		X	
13	Mantiene buena comunicación con sus compañeros	X		X		X	
14	Mantiene buena comunicación con sus Directivos	X		X		X	
15	Mantiene compromiso institucional	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: GRADOS VASQUEZ MARTIN MANUEL DNI: 18206812

Especialidad del validador: Doctora en Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

7.CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN AMBIENTE DE TRABAJO							
1	Existe buena relación con sus compañeros de trabajo	X		x		x		
2	Considera importante mantener un buen vínculo con sus compañeros de trabajo	X		x		x		
3	En la entidad se trabaja de manera conjunta para llegar a los objetivos.	X		x		x		
4	Considera que el trabajo en equipo es indispensable para un buen desarrollo de la actividad	X		x		x		
5	Considera usted que los docentes de la I.E se encuentran satisfechos con su trabajo.	X		x		x		
6	Considera que la I.E muestra interés por satisfacer las necesidades de sus docentes.	X		x		x		
	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN							
7	Considera que el salario es importante para poder desempeñar su cargo correctamente	X		x		x		
8	Considera que su salario asignado va acorde con las actividades que usted realiza	X		x		x		
9	Recibe recompensas por un trabajo efectivo.	X		x		x		
10	La I.E se preocupa por brindar reconocimiento por cumplir con sus tareas asignadas	X		x		x		
11	La I.E brinda incentivos a los docentes y colaboradores	X		x		x		

	DIMENSIÓN LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe una buena comunicación con sus compañeros.	X		x		x		
13	Existe una buena comunicación con tus autoridades.	X		x		x		
13	Considera importante mantener una buena comunicación	X		x		x		
14	Mantiene confianza con sus compañeros.	X		x		x		
15	La I.E muestra flexibilidad cuando se tiene algún inconveniente.	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: MENDEZ SILVA LUIS **DNI: 42337151**

Especialidad del validador: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

	DIMENSIÓN DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir funciones.	X		x		x		
12	En la Institución Educativa San José de Moro se trabaja en equipo.	X		x		x		
13	Mantiene buena comunicación con sus compañeros	X		x		x		
14	Mantiene buena comunicación con sus Directivos	X		x		x		
15	Mantiene compromiso institucional	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: MENDEZ SILVA LUIS **DNI:** 42337151

Especialidad del validador: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

9.CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN AMBIENTE DE TRABAJO							
1	Existe buena relación con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
2	Considera importante mantener un buen vínculo con sus compañeros de trabajo	X		X		X		
3	En la entidad se trabaja de manera conjunta para llegar a los objetivos.	X		X		X		
4	Considera que el trabajo en equipo es indispensable para un buen desarrollo de la actividad	X		X		X		
5	Considera usted que los docentes de la I.E se encuentran satisfechos con su trabajo.	X		X		X		
6	Considera que la I.E muestra interés por satisfacer las necesidades de sus docentes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN							
7	Considera que el salario es importante para poder desempeñar su cargo correctamente	X		X		X		
8	Considera que su salario asignado va acorde con las actividades que usted realiza	X		X		X		
9	Recibe recompensas por un trabajo efectivo.	X		X		X		
10	La I.E se preocupa por brindar reconocimiento por cumplir con sus tareas asignadas	X		X		X		
11	La I.E brinda incentivos a los docentes y colaboradores	X		X		X		

	DIMENSIÓN LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Existe una buena comunicación con sus compañeros.	X		X		X		
13	Existe una buena comunicación con sus autoridades.	X		X		X		
13	Considera importante mantener una buena comunicación	X		X		X		
14	Mantiene confianza con sus compañeros.	X		X		X		
15	La I.E muestra flexibilidad cuando se tiene algún inconveniente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jacinto Gutiérrez Alarcón **DNI:** 00965239

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

10.CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: RENDIMEINTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN CONOCIMIENTO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que todos los docentes de la I.E cuentan con la experiencia necesaria	X		X		X		
2	Considera que es importante contar con experiencia para desempeñar algún cargo	X		X		X		
3	Tienen en cuenta las necesidades o intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones.	X		X		X		
4	Los docentes muestran habilidades para desempeñar sus funciones con efectividad.	X		X		X		
	DIMENSIÓN DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Cumple con sus funciones de forma efectiva.	X		X		X		
6	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la institución.	X		X		X		
7	Muestra disponibilidad de ayuda para apoyar en actividad	X		X		X		
8	El personal docente se muestra dispuesto a cooperar.	X		X		X		
9	Se capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza en las áreas de estudio.	X		X		X		
10	El personal docente muestra buena actitud en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN DESARROLLO DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que el trabajo en equipo es importante para cumplir funciones.	X		X		X		

12	En la Institución Educativa San José de Moro se trabaja en equipo.	X		X		X	
13	Mantiene buena comunicación con sus compañeros	X		X		X	
14	Mantiene buena comunicación con sus Directivos	X		X		X	
15	Mantiene compromiso institucional	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Jacinto Gutiérrez Alarcón **DNI:** 00965239

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

21 de Mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

11.RESULTADO DE FIABILIDAD: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	15

RESULTADO DE FIABILIDAD: COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE RENDIMIENTO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	15

12. FICHA TÉCNICA CLIMA LABORAL

NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Clima Laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022
ENTIDAD EN EVALUACIÓN	Institución Educativa en San José de Moro
VARIABLE	Clima Laboral
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	¿De qué manera se relaciona el clima laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022?
OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	Determinar la relación que existe entre clima laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022.
POBLACIÓN	45 docentes
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN	1 cuestionario de Clima Laboral
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Fuentes (2018)
ADAPTADO POR:	Rojas Terán Narda Raquel

13. FICHA TÉCNICA RENDIMIENTO

NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Clima Laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022.
ENTIDAD EN EVALUACIÓN	Institución educativa en San José de Moro
VARIABLE	Rendimiento
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	¿De qué manera se relaciona el clima laboral y el rendimiento de los docentes de una Institución Educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022
OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	Determinar la relación que existe entre clima laboral y el rendimiento de los docentes de una Institución Educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022
POBLACIÓN	45 docentes
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN	1 cuestionario de Rendimiento docente
AUTOR DEL INSTRUMENTO	Gastelo (2019)
ADAPTADO POR:	Rojas Terán Narda Raquel

8.Base de Datos Clima Laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total	NIVEL		
1	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	4	22	71	ALTO
2	3	3	2	3	11	4	3	3	2	3	19	2	2	2	2	2	10	40	BAJO
3	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	27	4	4	4	5	4	21	65	ALTO
4	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	25	5	5	4	5	4	23	65	ALTO
5	5	5	2	5	17	3	5	5	2	5	25	4	4	5	5	2	20	62	ALTO
6	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	20	58	ALTO
7	5	5	3	4	17	4	5	5	3	4	25	4	2	5	5	3	19	61	ALTO
8	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	3	19	57	MEDIO
9	5	4	4	5	18	4	5	4	4	5	26	4	2	5	4	4	19	63	ALTO
10	5	5	2	5	17	2	5	5	2	5	21	4	4	5	5	2	20	58	ALTO
11	3	3	2	3	11	4	3	3	2	3	19	4	4	3	3	5	19	49	BAJO
12	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	27	4	4	4	5	4	21	65	ALTO
13	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	25	5	5	4	5	4	23	65	ALTO
14	5	5	2	5	17	5	5	5	2	5	27	4	4	5	5	2	20	64	ALTO
15	4	4	2	4	14	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	2	18	54	MEDIO
16	4	4	2	4	14	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	2	18	54	MEDIO
17	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	28	4	2	5	5	5	21	69	ALTO
18	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	28	4	2	5	5	5	21	69	ALTO
19	5	5	4	5	19	4	5	5	4	5	27	4	4	5	5	4	22	68	ALTO
20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	60	ALTO
21	5	4	4	5	18	5	5	4	4	5	28	4	5	5	4	4	22	68	ALTO
22	4	3	5	4	16	3	4	3	5	4	22	5	4	4	3	5	21	59	ALTO
23	4	3	4	4	15	3	4	3	4	4	21	4	4	4	3	4	19	55	MEDIO
24	4	3	5	4	16	3	4	3	5	4	22	5	4	4	3	5	21	59	ALTO
25	5	4	4	5	18	5	5	4	4	5	28	4	5	5	4	4	22	68	ALTO
26	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	20	58	ALTO
27	5	5	3	4	17	4	5	5	3	4	25	4	2	5	5	3	19	61	ALTO
28	4	4	3	4	15	4	4	4	3	4	23	1	3	4	4	3	15	53	MEDIO
29	5	4	4	5	18	4	5	4	4	5	26	5	5	5	4	4	23	67	ALTO
30	5	4	4	5	18	5	5	4	4	5	28	4	5	5	4	4	22	68	ALTO
31	3	2	3	3	11	5	3	2	3	3	21	3	4	4	5	5	21	53	MEDIO
32	4	3	5	4	16	3	4	3	5	4	22	5	4	4	3	5	21	59	ALTO
33	3	2	3	3	11	5	3	2	3	3	21	3	3	3	2	3	14	46	BAJO
34	3	2	3	3	11	5	3	2	3	3	21	3	3	3	2	3	14	46	BAJO
35	4	3	5	4	16	3	4	3	5	4	22	5	4	4	3	5	21	59	ALTO
36	3	2	3	3	11	5	3	2	3	3	21	3	3	3	3	5	17	49	BAJO
37	5	4	4	5	18	5	5	4	4	5	28	4	5	5	4	4	22	68	ALTO
38	2	3	5	2	12	5	2	3	2	2	17	5	5	2	3	5	20	49	BAJO
39	3	3	2	3	11	4	3	3	2	3	19	2	2	2	5	2	13	43	BAJO
40	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	27	4	4	4	5	4	21	65	ALTO
41	4	5	4	4	17	4	4	5	4	4	25	5	5	4	5	4	23	65	ALTO
42	5	5	2	5	17	5	5	5	2	5	27	4	4	5	5	2	20	64	ALTO
43	4	4	2	4	14	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	2	18	54	MEDIO
44	4	4	2	4	14	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	2	18	54	MEDIO
45	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	27	4	2	5	5	5	21	68	ALTO

9. Base de Datos Rendimiento

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total	Nivel			
1	4	4	2	5	5	2	22	5	2	4	4	2	17	5	5	2	5	17	56	MEDIO
2	2	2	2	3	3	2	14	3	4	2	2	2	13	3	3	2	3	11	38	BAJO
3	3	3	4	4	5	4	23	4	5	3	3	4	19	4	5	4	4	17	59	ALTO
4	3	3	4	4	5	4	23	4	5	3	3	4	19	4	5	4	4	17	59	ALTO
5	4	4	2	5	5	2	22	5	5	4	4	2	20	5	5	2	5	17	59	ALTO
6	4	4	2	4	4	2	20	4	4	4	4	2	18	4	4	2	4	14	52	BAJO
7	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	74	ALTO
8	4	4	2	4	4	2	20	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	16	54	MEDIO
9	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	74	ALTO
10	4	4	2	5	5	2	22	5	2	4	4	2	17	5	5	2	5	17	56	MEDIO
11	2	2	2	3	3	2	14	3	4	2	2	2	13	3	3	2	3	11	38	BAJO
12	3	3	4	4	5	4	23	4	5	3	3	4	19	4	5	4	4	17	59	ALTO
13	3	3	4	4	5	4	23	4	4	3	3	4	18	4	5	4	4	17	58	ALTO
14	4	4	2	5	5	2	22	5	5	4	4	2	20	5	5	2	5	17	59	ALTO
15	4	4	2	4	4	2	20	4	4	4	4	2	18	4	4	2	4	14	52	BAJO
16	4	4	2	4	4	2	20	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	16	54	MEDIO
17	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	74	ALTO
18	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	74	ALTO
19	4	4	4	5	5	4	26	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	19	66	ALTO
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	60	ALTO
21	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	18	69	ALTO
22	3	3	5	4	3	5	23	4	3	3	3	5	18	4	3	5	4	16	57	ALTO
23	3	3	4	4	3	4	21	4	3	3	3	4	17	4	3	4	4	15	53	MEDIO
24	3	3	5	4	3	5	23	4	3	3	3	5	18	4	3	5	4	16	57	ALTO
25	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	18	69	ALTO
26	4	4	2	4	4	2	20	4	4	4	4	2	18	4	4	2	4	14	52	BAJO
27	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	74	ALTO
28	5	5	4	4	4	3	25	4	4	5	5	4	22	4	4	3	4	15	62	ALTO
29	2	2	4	5	4	4	21	5	4	2	2	4	17	5	4	4	5	18	56	MEDIO
30	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	18	69	ALTO
31	5	5	3	3	2	3	21	3	5	5	5	3	21	3	2	3	3	11	53	MEDIO
32	3	3	5	4	3	5	23	4	3	3	3	5	18	4	3	5	4	16	57	ALTO
33	5	5	3	3	2	3	21	3	5	5	5	3	21	3	2	3	3	11	53	MEDIO
34	4	4	2	5	5	2	22	5	2	4	4	2	17	5	5	2	5	17	56	MEDIO
35	2	2	2	3	3	2	14	3	4	2	2	2	13	3	3	2	3	11	38	BAJO
36	3	3	4	4	5	4	23	4	5	3	3	4	19	4	5	4	4	17	59	ALTO
37	3	3	4	4	5	4	23	4	5	3	3	4	19	4	5	4	4	17	59	ALTO
38	4	4	2	5	5	2	22	5	5	4	4	2	20	5	5	2	5	17	59	ALTO
39	4	4	2	4	4	2	20	4	4	4	4	2	18	4	4	2	4	14	52	BAJO
40	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	74	ALTO
41	4	4	2	4	4	2	20	4	4	4	4	2	18	4	4	4	4	16	54	MEDIO
42	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	74	ALTO
43	4	4	2	5	5	2	22	5	2	4	4	2	17	5	5	2	5	17	56	MEDIO
44	2	2	2	3	3	2	14	3	4	2	2	2	13	3	3	2	3	11	38	BAJO
45	3	3	4	4	5	4	23	4	5	3	3	4	19	4	5	4	4	17	59	ALTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y el rendimiento de los docentes de una institución educativa en San José de Moro - La Libertad, 2022", cuyo autor es ROJAS TERAN NARDA RAQUEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 17 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA VANESSA JOCELYN DNI: 19081715 ORCID 0000-0003-4781-8646	Firmado digitalmente por: VALZASA el 17-08-2022 22:05:49

Código documento Trilce: TRI - 0418394