



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Clima laboral y desempeño docente en los educadores del nivel  
inicial de la UGEL Chota

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Moreto Díaz, Loida ([orcid.org/0009-0002-6396-7094](https://orcid.org/0009-0002-6396-7094))

**ASESORES:**

Dr. Mírez Toro, Jamer Nórvil ([orcid.org/0000-0001-7746-6560](https://orcid.org/0000-0001-7746-6560))

Dr. Chang Jiménez, Carlos Alfredo ([orcid.org/0000-0002-5776-0620](https://orcid.org/0000-0002-5776-0620))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**CHICLAYO – PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Con la bendición de Dios omnipotente que me ilumina de sabiduría e irradia ideas positivas.

Dedico este trabajo a mi madre Agustina Díaz Medina que con sus enseñanzas morales ha sabido darme su apoyo incondicional de amor maternal para lograr la superación profesional pese a cualquier dificultad y obstáculos que se presenta en la vida.

También a mi hija Yamilet Cieza Moreto que ha sido el soporte emocional para realizar y cumplir mi objetivo propuesto en mi visión y así ver concretadas mis aspiraciones y llegar a cumplir con los deseos anhelados y así contribuir con la mejora de la calidad educativa.

Autora: Loida

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios por darme las fuerzas necesarias para seguir adelante y así cumplir con mis sueños anhelados.

A los asesores doctor Jamer Mírez Toro y doctor Carlos Chang por impartirnos sus conocimientos, y disponibilidad y paciencia durante el desarrollo del trabajo de investigación.

Autora: Loida



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la UGEL Chota", cuyo autor es MORETO DÍAZ LOIDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

CHICLAYO, 04 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MIREZ TORO JAMER NORVIL DNI: 27416178 ORCID: 0000-0001-7746-6560	Firmado electrónicamente por: MTOROJ el 04-08- 2023 16:58:47

Código documento Trilce: TRI - 0640712



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, MORETO DÍAZ LOIDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima laboral y desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la UGEL Chota", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LOIDA MORETO DÍAZ DNI: 40471710 ORCID: 0009-0002-6396-7094	Firmado electrónicamente por: LMORETODIAZ el 04- 08-2023 22:22:55

Código documento Trilce: TRI - 0640711

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS .....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> correlación entre el clima laboral y el desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la Ugel – Chota .....	20
<b>Tabla 2</b> Nivel de las dimensiones del clima laboral en los educadores del nivel inicial de la Ugel – Chota .....	20
<b>Tabla 3</b> Nivel del clima laboral en los educadores del nivel inicial de la Ugel –Chota .....	21
<b>Tabla 4</b> Nivel de las dimensiones del desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la Ugel – Chota.....	22
<b>Tabla 5</b> Nivel del desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la Ugel – Chota .....	23
<b>Tabla 13</b> Nivel de la contingencia del clima laboral y desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la Ugel – Chota.....	24

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Diseño de investigación .....	15
<b>Figura 2.</b> Diagrama de cajas de la base de datos de las variables investigación....	19

## RESUMEN

El presente estudio presenta como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño en los educadores del nivel inicial de la UGEL de Chota. Se realizó una investigación de tipo básica y es un diseño no experimental correlacional. En consecuencia, se establece una muestra de 50 docentes a los que se aplicó como técnica la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que el clima laboral del 64% de los educadores percibe un nivel regular. Es decir, un clima laboral regular puede evidenciar que la institución educativa respeta los aspectos mínimos requeridos, aunque aún hay áreas que se pueden mejorar. Asimismo, el desempeño docente del 70% de los educadores percibe un nivel regular. Es decir, se requiere establecer un mejor proceso de revisión personalizado para un mejor desarrollo de competencias, además se necesita mayor rigurosidad en el proceso de planeación y seguimiento que evidencie mejores resultados. Finalmente se concluye que con el coeficiente de Spearman de 0.553 se confirma la hipótesis de investigación. Es decir, existe una relación positiva con una fuerza media entre el clima laboral y el desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la UGEL - Chota.

**Palabras clave:** Clima laboral, desempeño docente, educación inicial.

## ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the relationship between the work environment and performance in educators at the initial level of the UGEL of Chota. A basic type of research was carried out and it is a non-experimental correlational design. Consequently, a sample of 50 teachers is established to whom the survey was applied as a technique and its instrument was the questionnaire. The result was that the work environment of 64% of educators perceived a regular level. That is, a regular work environment can show that the educational institution respects the minimum required aspects, although there are still areas that can be improved. Likewise, the teaching performance of 70% of educators perceives a regular level. That is, it is necessary to establish a better personalized review process for a better development of competencies, in addition, greater rigor is needed in the planning and monitoring process that shows better results. Finally, it is concluded that with the Spearman coefficient of 0.553 the research hypothesis is confirmed. That is, there is a positive relationship with a medium strength between the work environment and teaching performance in educators at the initial level of the UGEL - Chota.

**Keywords:** Work environment, teaching performance, initial education.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, la idea predominante es que todo trabajador debe realizar sus funciones de forma correcta, fortaleciendo así sus competencias y habilidades para lograr un buen desempeño. Asimismo, es esencial que las instituciones ofrezcan un ambiente agradable donde cada empleado pueda alcanzar un nivel de confianza con sus compañeros al sentirse respetado, con el propósito de fomentar una mejor convivencia y un desempeño sobresaliente por parte de cada miembro. En España, se ha señalado que el apoyo grupal a los educadores es una actividad importante en la planificación de su trabajo, lo cual se convierte en un requerimiento esencial (Aravena et al., 2020). Además, al sur del Sahara en África, la escasez de recursos y herramientas adecuadas como el acceso a Internet dificultan que los docentes puedan enseñar y aprender de manera efectiva (UNESCO, 2021).

En el sector educativo de toda América Latina, el tema de los cargos directivos es común. Esto conduce a que muchas instituciones educativas se conviertan en lugares desarticulados, con personal que se siente desmotivado y estancado en su accionar (Schmitz et al., 2020). Esta realidad no es ajena a Colombia, donde las instituciones necesitan mejorar el clima organizacional a través del trabajo colaborativo, la motivación, un buen liderazgo, la toma de decisiones y relaciones humanas efectivas. Todo esto aportará a la salud de la organización y permitirá lograr las metas gracias a la cooperación. (Niebles, et al., 2019). De igual forma, en Ecuador se expone que las condiciones del Ministerio de Educación prevalecen y se produce una falta de mejora en el ambiente de trabajo de los profesores. (Bajaña et al., 2017). De otra parte, en Costa Rica se indica la importancia de que los centros educativos asuman un rol relevante al diseñar planes y programas cuyo objetivo sea mejorar la excelencia en la educación, respaldando así el quehacer docente y su implicación activa en este proceso (Orellana, 2018). Se puede observar la relevancia de perfeccionar el balance y la administración de las instituciones ya que se ha comprobado una estrecha conexión entre la gestión del programa de estudios y el sistema educativo (Pizani et al., 2020)

En Perú, el Ministerio ha generado un sistema de gestión educativa y personal no capacitado en educación, lo que ha provocado conflictos con los padres, deteriorando la estructura de las instituciones (Cenas et al., 2021). Durante los últimos años, la ineficacia en la educación ha llegado al último nivel en el trabajo escolar, debido a que el rendimiento de los educadores no siempre cumple con las expectativas. Por ello, es necesario que los docentes conozcan mejor la realidad de sus estudiantes y desarrollen una cultura de cambio social (Ministerio de Educación, 2022). Además, en Tumbes se requiere una mejora en el clima para que los docentes puedan mejorar su productividad (Talledo, 2019). No obstante, en Cusco el estudio de Badajoz et al. (2022) demuestra la necesidad del uso de las TIC con espacios y comunicación horizontal para obtener un mejor índice de calidad en el trabajo educativo de esta institución. De la misma manera, en Cajamarca es elemental mejorar el clima el clima laboral porque existe evidencia de que afecta directamente la productividad de los empleados (Fabián, 2019). Dentro de esta realidad en Chota en el ámbito educativo se requiere promover cualidades como el liderazgo, la participación y la información porque de esta forma permitirán una mejora significativa del desempeño (Chávez. 2018). En el contexto de la unidad ejecutora de Chota la comunidad docente no está exenta de este problema. El ambiente laboral está teniendo un impacto negativo y se deben considerar diversas causas, incluyendo rasgos de personalidad catalogados como insociables y la falta de habilidades de liderazgo que afectan al desempeño docente (Quintana, 2022).

Además, los educadores del nivel inicial y directivos presentan conflictos que deterioran el clima de confraternidad en algunas instituciones. Además, las actividades pedagógicas debilitan la salud emocional de los docentes, afectando las relaciones humanas y la armonía entre los agentes educativos. Se ha observado que la falta de una cultura organizacional enfocada en mejorar el ambiente de trabajo ocasiona sentimientos de resentimiento y obstaculiza el desarrollo de la innovación, creatividad y desempeño eficiente. Por lo tanto, se plantea la siguiente interrogante en relación al problema: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes que imparten educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023? Para abordar este problema específico, se plantean las siguientes preguntas: ¿Cuál es el clima

laboral de los docentes de educación inicial en la Ugel Chota? ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de educación inicial en la Ugel Chota? ¿Cuál es la dependencia entre el clima laboral y el desempeño de los maestros que imparten educación en el nivel inicial en la Ugel de Chota?

A nivel práctico, es adecuado, ya que lo considera como una forma de estudiar las variables relacionadas con los empleados y sus objetivos estimados para alcanzar metas comunes; también, según Velesmoro (2019) los datos servirán para poder analizarlos con el fin de dar soluciones y resolver problemas importantes relacionados con el estudio. Además, los resultados conseguidos serán utilizados para futuras investigaciones que tengan relación con las variables estudiadas. En el caso del método de enfoque cuantitativo, se implementará un diseño no experimental (Hernández et al., 2018). Además, Como meta principal, se plantea evidenciar la conexión entre el ambiente laboral y el desempeño de los profesores que imparten educación en el nivel inicial en la Ugel de Chota. Como actividad especial, diagnosticar el clima laboral en un área particular de estudio. Evaluar la calidad del desempeño docentes en la educación. En el campo tecnológico según Guevara (2020) es importante para la investigación y la autonomía del docente brindar una mayor capacitación.

El objetivo general, se ha planteado determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes que imparten educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023. Además, se han establecido algunos objetivos específicos como: Diagnosticar el clima laboral de los docentes de educación inicial en la Ugel Chota, identificar el nivel de desempeño de los docentes de educación inicial en la Ugel Chota, determinar la dependencia entre el clima laboral y el desempeño de los maestros que imparten educación en el nivel inicial en la Ugel de Chota. Asimismo, se plantea la hipótesis de investigación existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes que imparten educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota. Finalmente, como hipótesis nula fue no existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes que imparten educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

## II. MARCO TEÓRICO

Después de realizar una detallada revisión sobre el clima laboral y desempeño docente, en el ámbito mundial se menciona a Sepúlveda et al. (2019) En su estudio llamado "Evaluación del desempeño", el propósito primordial fue identificar los factores en los cuales los docentes de educación básica se enfocan. La muestra utilizada para este estudio contó con 112 profesores. En el resultado se muestran que la mayor parte de los docentes creen que la evaluación no tiene un enfoque colaborativo y no se aportan elementos que aseguren una mejoría en su desempeño. En cuanto al portafolio, el principal obstáculo que mencionaron fue la falta de tiempo para su desarrollo. En conclusión, en cuanto al proceso de evaluación, los maestros asumieron la responsabilidad individualmente, sin la ayuda de sus pares o asesoría de algún tipo, y con un tiempo insuficiente para su preparación, sin apoyo de la unidad educativa.

Por otro lado, Toledo (2020) en su investigación desempeño docente asociado al liderazgo el objetivo principal era crear una estructura teórica sobre la relación entre el liderazgo percibido y el desempeño de los educadores. La muestra fue 5 docentes y 10 estudiantes. Los resultados indicaron que en cuanto a la variable 'liderazgo', la categoría número 1 definida como 'líder autócrata' muestra como un 40%, donde los entrevistados mostraron que este tipo de liderazgo se manifiesta en la institución en cuanto a la actuación de la evaluación del docente. En conclusión, el estilo de liderazgo con una evidente predisposición al comportamiento respetuoso y amable está asociado a un mejor desempeño docente.

Asimismo, Asiah et al. (2019) en su investigación titulada desempeño docente en la evaluación islámica, el objetivo central fue llevar a cabo una evaluación del rendimiento docente, para la cual se trabajó con una muestra de 66 profesores. Los resultados del análisis señalaron que, en cuanto a la elaboración de la programación del proceso de aprendizaje, los docentes obtuvieron buenos resultados. aunque aún se debe optimizar la capacidad de elegir métodos y

estrategias de aprendizaje. En conclusión, se halló que el desempeño de los educadores está asociado al logro de los aprendizajes.

Por ende, Almelweth (2019) en su estudio desempeño docente en Arabia Saudí tuvo como objetivo investigar las prácticas docentes en estudios sociales. La muestra fue 33 supervisores educativos. Los resultados revelaron que los promedios del desempeño docente de estudios sociales fueron superiores al promedio. En conclusión, se recomienda capacitar a los docentes en las modernas experiencias educativas que imputa la sociedad del conocimiento.

De igual forma, Abdullah et al. (2023) En estudio constructo teórico de liderazgo creativo para mejorar el desempeño docente, el propósito fue determinar en qué nivel los directores practican el liderazgo administrativo creativo para mejorar el desempeño. La muestra fue 66 gerentes. Los resultados mostraron que los directores enfrentan dificultades que les dificultan ejercer su labor administrativa para mejorar el desempeño, las cuales fueron de grado bajo. En conclusión, la semejanza del aspecto cognitivo de los directores manifiesta la carencia de un efecto de la calificación académica, por lo tanto, el desempeño docente presenta problemas, dificultades y obstáculos.

Por otro lado, a nivel nacional fueron seleccionados producciones científicas como el estudio de Tineo (2020) en su investigación programa para mejorar el clima laboral, tuvo como objetivo optimizar el ambiente laboral docente en la Institución. La muestra fue 6 docentes y los resultados sugieren que un 83% de los participantes manifestaron sentirse motivados al trabajar en la institución. Estos resultados también sugieren que el ambiente laboral en la institución evaluada es regular o intermedio. En conclusión, los docentes revelaron que un 60% presenta poca comunicación y no se presentan a las reuniones pactadas, al tener una mala percepción del ambiente laboral necesitan una propuesta.

Delgado (2019) La investigación "Construcción teórica de clima institucional para mejorar el desempeño docente" tenía como objetivo principal determinar si la utilización de esta teoría sobre ambiente laboral en una institución tenía un impacto en la mejora del rendimiento docente. Para la investigación, se trabajó con un total de muestra de 35 docentes. Los resultados revelan que el desempeño de los

docentes tenía bajo nivel al inicio del estudio (43%), pero luego de aplicar la teoría, el rendimiento aumentó significativamente y alcanzó un nivel alto (63%). Por lo tanto, se concluye que el uso de una teoría de clima institucional tiene un efecto positivo en el desempeño docente.

No obstante, Borbor (2019) La investigación titulada "incidencia del clima institucional sobre el desempeño docente" buscó identificar la relación entre el clima institucional y el rendimiento de los docentes. Para ello, se trabajó con una muestra de 15 profesores. El resultado derivado revela que el desempeño docente fue calificado como alto. En conclusión, se infiere que la comunicación tiene una influencia en la variable de desempeño docente.

Por lo demás, Velesmoro (2019) en su investigación "incidencia del clima en el desempeño de los docentes" buscó establecer la posible relación entre el ambiente laboral y el desempeño de los docentes. En el estudio participaron 24 docentes y los resultados derivados señalaron que no existía una asociación significativa y positiva entre el clima laboral y el rendimiento docente. Consecuentemente, se concluye que no existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente.

Por lo tanto, Hurtado (2029) en su estudio "Clima laboral asociado con el desempeño docente" tenía como propósito primordial fue determinar la posible conexión entre el ambiente de trabajo y el rendimiento de los docentes. La muestra utilizada dentro del estudio fue de 111 docentes y los hallazgos obtenidos permitieron constatar que existía un ambiente laboral positivo que se correspondía con un desempeño docente destacado. En consecuencia, se ha concluido que existe una asociación directa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los docentes, es decir, un buen clima laboral se traduce en un buen desempeño docente.

De la misma forma, se realizó la revisión de la literatura científica a nivel local en el cual se resalta estudios como el de Vásquez (2020) en su estudio se enfocó en elaborar un modelo de gestión para mejorar el rendimiento. La muestra utilizada en el estudio fue de 113 individuos y los resultados obtenidos indicaron que un alto porcentaje (96.8%) de las sesiones de gestión del talento humano

estaban dedicadas a evaluar el desempeño laboral. En resumen, se comprobó que una gran parte de las sesiones de este tipo estaban enfocadas en la evaluación del rendimiento laboral. En conclusión, hay una mala aplicación de los mecanismos que favorezcan al desempeño de laboral en las instituciones.

De igual manera, Quintana et al. (2019) en su investigación titulada "Asociación entre el liderazgo y el clima en las instituciones educativas" tuvo el objetivo de establecer la conexión efectiva entre el liderazgo y el ambiente laboral de los educadores. La muestra fue 120 docentes. Los resultados mostraron que es favorable el compromiso (58%), es regular la motivación (49%) la confianza (51%), el afecto (49%) y la consideración (54%) dando como efecto un clima laboral desfavorable (59%). En conclusión, el clima laboral y el liderazgo en los educadores se encuentran asociados ( $\rho=.32$ ; IC95%: .17 - .45).

Por ende, Dávila (2022) en su investigación titulada "Asociación entre el liderazgo y el desempeño del educador" tuvo como propósito principal establecer la conexión entre el liderazgo directivo y el rendimiento laboral de los docentes. La muestra utilizada en el estudio fue de 32 docentes y los resultados obtenidos evidenciaron que el desempeño de los docentes en el trabajo era relativamente alto, con un registro del 50%. A modo de conclusión, se pudo constatar una relación significativa muy alta entre el liderazgo y el rendimiento de los docentes, con Pearson de 0.870.

A más de, Valderrama et al., (2019) en su investigación titulada "Asociación entre el liderazgo y el desempeño del educador" tenía como fin primordial determinar la posible conexión entre el liderazgo y el rendimiento laboral de los educadores. En el estudio participaron 7 trabajadores y los resultados derivados revelaron que ninguno de los docentes había alcanzado un alto nivel de desempeño. En conclusión, el desempeño docente de los entrevistados se encuentra con un nivel bajo por factores externos que no les permiten realizar sus procesos pedagógicos de forma eficaz.

Aparte de, Guevara (2020) en su investigación se enfocó en implementar un programa de capacitación educativa con el propósito de mejorar el rendimiento en la planificación docente. La muestra fue 100 docentes.

Los resultados, evidencian que el diseño de la evaluación con un promedio 12,54 después de la implementación paso a 16,48 exponiendo el incremento de 3,94 puntos por otro lado en el diseño de la secuencia y estructura de la clase paso de 12,74, a 16,92, con un incremento de 4,18 puntos. En conclusión, la ejecución del programa con temas de capacitación educativa ha mejorado significativamente el desempeño de la competencia de planificación docente.

La teoría organizacional de Likert se concentra en cómo se desenvuelven los empleados dentro de una organización y sugiere que existen diferentes clases de entornos laborales. El primero es un ambiente autoritario y explotador, donde el líder muestra desconfianza hacia los demás, toma decisiones sin consultar y utiliza la coacción y la amenaza para imponer su autoridad. Por otro lado, en el ambiente autoritario paternalista, el líder otorga mucha confianza a los trabajadores, pero espera que cumplan todas sus órdenes y decisiones como si fueran subordinados. La teoría de Likert también menciona los incentivos, ofreciendo recompensas a los empleados y castigos en casos más graves (Wandersleben, 2016).

La teoría de desempeño laboral de Chiavenato (2017) en su libro expone que el clima laboral se encuentra asociado a las emociones que el colaborador siente en su área de trabajo, porque un colaborador que se encuentra sano mentalmente puede enfrentar múltiples problemas y obstáculos en el cumplimiento de sus funciones al interior de su centro laboral. En consecuencia, una institución que pretende implementar un clima laboral adecuado se preocupa porque el colaborador se encuentre en un ambiente laboral que lo satisfaga, donde sienta que se interesan por él, que le de ánimo, y permita la colaboración. Caso contrario, con un clima laboral deficiente el colaborador puede llegar a la apatía, desinterés por su trabajo y depresión.

Teoría del clima laboral según Litwin y Stringer revisado por Cabrejos (2021) nos muestra que el trabajador tiene una percepción de su área de trabajo que se va formando de acuerdo a diversos componentes que pueden ser evaluadas cuantitativamente, las condiciones laborales son relevantes debido a que influyen en la percepción final de la motivación ofrecida y los comportamientos derivados de cada empleado, lo que a su vez facilita el compromiso en la realización de sus tareas y el logro de la autorrealización. Además, es crucial para promover el trabajo

en equipo y obtener un rendimiento laboral óptimo.

El ambiente laboral según Fauth y González (2023) es una herramienta esencial en la institución para incrementar la satisfacción y la moral porque los errores disminuyen, optimiza la calidad del servicio y la productividad mejora significativamente al considerar factores como el uso de materiales adecuados para llevar a cabo la tarea, la mejora del clima y de las relaciones interpersonales de cada colaborador. Además, la evaluación y capacitación constante del personal también es fundamental para mejorar su rendimiento.

Además, expone Byun et al. (2022) que capacitación del personal permite adquirir habilidades y destrezas necesarias para alcanzar los fines planteados por la organización. Al mismo tiempo, la evaluación del desempeño permite identificar debilidades en la empresa que se pueden subsanar mediante programas de capacitación que se pueden replicar en el resto de la plantilla.

Por otro lado, para Kerr (2022) un lugar de trabajo se define como un estímulo emocional o externo de una persona, la interacción emocional de su entorno laboral es una variable que afecta su entorno laboral, el estrés puede ser un aviso de amenaza que muchas veces afecta la productividad, la carga de trabajo y los conflictos pueden afectar la productividad y el crecimiento de los empleados.

Es importante dentro de las instituciones porque esencialmente forma parte de toda gestión gerencial y es un factor fundamental en la autonomía que ejercen para la toma de decisiones, lo que produce un mayor desempeño y productividad, porque con un ambiente laboral bien desarrollado e implementado como parte de la gestión permite la mejora continua dentro de las instituciones públicas o privadas (Issa, 2021).

Por este motivo para lograr una mejor comprensión sobre el clima laboral en una institución, será esencial la comprensión de la estructura organizacional, la conducta humana y los procesos (Ali et al., 2018).

De igual forma, dentro de una organización, las acciones y las interacciones entre los empleados y los gerentes están interconectadas, lo que significa que existe una dependencia entre ellas (Abonyi, et al. 2020).

Además, el ambiente laboral es parte fundamental dentro de las instituciones (Nigar, 2019). Sin embargo, las herramientas y métodos utilizados abarcan los estímulos en los que están inmersos los colaboradores del equipo de trabajo asociados con la relación que tienen con el director de la institución. Siendo las instalaciones físicas un factor a la que no le dan la importancia debida, asimismo el comportamiento positivo permite la resolución de problemas y garantiza un trato equitativo componente esencial en toda institución. Asimismo, el número de reuniones tienen un límite porque si no es percibido de forma negativa porque aumenta su carga de trabajo. Por otro lado, los conflictos entre estudiantes son un impedimento para la enseñanza que no permite un buen clima laboral. Por otro lado, la experiencia docente permite un clima laboral positivo (Masson, 2021)

Las dimensiones que hemos estudiado para el clima laboral son, en primer lugar, la motivación laboral definida como componente de los colaboradores en el que interactúan obtiene una satisfacción individual, descubriendo restos que permiten ejercer sus competencias y capacidades mostrando su intelecto (Núñez, 2019). En segundo lugar, comunicación interpersonal se define como el conjunto de etapas sistemáticas mediante el que los colaboradores intercambian lo que sienten, así como opiniones y conocimiento con mensajes no verbales y verbales siendo el propósito con las metas y objetivos establecidos (Núñez, 2019). En tercer lugar, la autonomía en la toma de decisiones se define como la responsabilidad y la independencia que tienen los empleados para tomar decisiones relacionadas con su área de trabajo en función del poder que les ha sido concedido. (Núñez, 2019).

Por otro lado, el desempeño docente se conceptualiza como el fundamento de la calidad en la educación, en el cual la instrucción que se realizan en la práctica pedagógica son influenciados por el desempeño docente teniendo como fin transferir aprendizajes significativos. Sin embargo, es necesario una preparación previa acorde a los requerimientos de la sociedad (Escribano, 2018).

También es aceptado como un grupo de etapas consecutivas cuyo fin está asociado a la formación constructivista de los estudiantes procurando gestionar el cambio objetivo y sistémico en la práctica docente, todo con la intención de cumplir con las metas que se establecen dentro de la institución que apuntan a los objetivos estratégicos creados para el año escolar. (Vásquez et al., 2021),

De la misma manera, Martínez et al. (2020), expone el proceso esencial tomar las mejores decisiones dentro del ambiente laboral, siendo el profesor a quien se le asigna estas tareas dentro de su área de trabajo y en cumplimiento de sus funciones. Igualmente, logran en la formación del estudiante la capacidad de brindar un aporte significativo en el cambio de su sociedad y cultura.

De la misma forma, se ha llegado a comprender que engloba las eficientes e ineficientes labores del docente en la práctica pedagógica asociada con factores inmersos como es la evaluación, gestión de procesos y el incentivo al conocimiento expresado por el alumno (Carrillo et al., 2022).

Desde luego en el siguiente estudio se reflexionó sobre la teoría de auto eficiencia, la cual se ha revisado de manera conceptualizada, pero al pasar por varias fases también se evaluó metodológicamente por su creador Albert Bandura con el fin de afirmar que la auto eficiencia es influenciada por factores relacionados a la conducta, a las emociones, cognitivos dentro del contexto (Rosales et al., 2020).

Además, la presente teoría abarca al ser humano en el cumplimiento de sus funciones por este motivo expone que la memoria lo rige al escoger o reconocer contextos de su experiencia o conocimiento (Rosales et al., 2020).

Desde su creación fue relacionado a la psicología tomando realce el sujeto de estudio, por este motivo da claridad y relevancia al juicio personal y la motivación dentro de la auto eficiencia llegando a afirmar que entorpece o favorece el actuar de los individuos (Rosales et al., 2020).

Cuando los docentes se comprometen con la práctica educativa es un factor esencial que está significativamente relacionada al desempeño que ejerce porque al no comprometerse es difícil cumplir con los logros de aprendizaje. En

consecuencia, la problemática asociada afecta de manera directa o indirecta en la calidad educativa (Peniche et al., 2020).

Como se conoce el docente y los factores afectivos en los que está inmerso influye en que tan motivado se sienta por este motivo es fundamental que exista un ambiente de trabajo en la institución donde pueda manifestar un desempeño alto (More et al., 2021).

Las políticas que podría ser creadas o las practicas que los docentes establecen deben ser orientadas a la eficiencia porque al inicio de la formación asegura el correcto desempeño. En consecuencia, es importante tener procesos claros y definidos por una directiva para el momento de seleccionar, contratar, ascender, incentivar y cancelar los honorarios del docente, también se requiere de la evaluación continua mediante un sistema que ayude a la dirección (Zaldívar et al.,2021).

Es importante porque se encuentra asociado a la calidad y a los factores que lo definen, sin embargo, las deficientes propuestas que se implementan en las instituciones son parte de la crítica que requiere de un mejor sistema porque viene provocando bajos niveles de satisfacción (Escribano, 2018).

Debido a la falta de dirección para operar dentro el proceso educativo es necesario dentro de la institución crear mejores propuestas. En consecuencia, se desarrolla en la base de un ambiente laboral con apoyo a las diferentes iniciativas de investigación científica y tecnológica que aporte a su desarrollo personal siendo beneficiado el estudiante en la práctica docente que cumple con los requisitos de la sociedad (Escribano, 2018).

De igual forma, la reflexión del docente sobre su experiencia pedagógica es de suma importancia porque debe tomar en consideración todo el proceso que apoya su desempeño siendo esencial reflexionar sobre las acciones dentro del aula y como viene desarrollando la práctica pedagógica (Gálvez et al., 2018).

Al intentar establecer una relación con la cultura el docente espera que los estudiantes logren superar de forma óptima los obstáculos que se presentan al poner en ejercicio su profesión en las aulas de su sociedad (Gálvez et al., 2018).

Se estableció las cuatro dimensiones de desempeño docente que se expresan a continuación tomando como base lo establecido por Chiavenato (2017)

En primer lugar, la dimensión revisión es el componente donde se entregan las actividades y se distribuyen las tareas con el propósito de corregir y apoyar en las falencias encontradas dentro del proceso. Además, cada acción ejecutada debe contar con su respectivo informe para así proyectarnos a un futuro con mejores resultados por parte de los docentes. En segundo lugar, la dimensión planeación de los docentes se expone dentro de ese componente analizando los informes de resultados, sin embargo, en este punto se encuentra la creación de objetivos estratégicos y el plan de trabajo en los periodos cortos o largos para proyectar una mejora. En tercer lugar, la dimensión seguimiento en este componente se abarca cada supervisión y acompañamiento recibido en el cumplimiento de sus funciones dentro del aula. Además, para que se logre cada meta establecida en el periodo indicado al inicio del año se expone la necesidad de un sistema de mejora continua eficiente con un paralelo de talleres y capacitaciones. Por último, la dimensión evaluación es un componente en el cual cada resultado es comparado al periodo anterior con el propósito de entregar soluciones y entregar talleres para retroalimentar con el fin de promover soluciones a los problemas.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de estudio y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

Conforme a las peculiaridades que presenta la investigación, podemos determinar que se realizó el tipo básica, clasificación que fue presentado por CONCYTEC dentro de las especificaciones que público para el RENACYT, donde se define como un conocimiento nuevo alcanzado mediante hechos o relaciones

Dentro de este contexto, se pretende según el alcance presentó una investigación de tipo correlacional porque se pretende alcanzar evidencia que pruebe una relación positiva o negativa (Hernández et al., 2014).

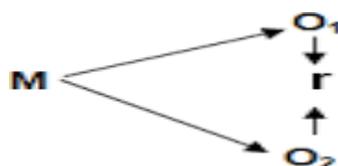
Finalmente, se clasifica por la fuente de donde se obtuvo los datos del estudio siendo articulada en el tipo investigación de campo, porque se pretende aplicar cuestionarios dentro de la realidad sin ser alterada o modificada (Blasco et al., 2018).

##### **3.1.2 Diseño de la Investigación**

Implementada con el enfoque cuantitativo debido a que se pretende un análisis con datos de la realidad que puedan ser medibles para describir la ocurrencia (Blasco et al., 2018). En consecuencia, para el informe, se ha seleccionado un diseño no experimental correlacional (Hernández et al., 2018). Se ha elegido este tipo de diseño con el objetivo de determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los educadores del nivel inicial de la Ugel de Chota. La intención es proporcionar mediante el análisis estadístico conexiones o asociaciones entre variables. El esquema que lo representa es el siguiente:

## Figura 1.

*Diseño de investigación*



M= Muestra; O1: Clima laboral; O2: Desempeño docente; r =Correlación.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Clima laboral

**Definición Conceptual:** componente que identifica a las instituciones, diferenciándola de otras, y que se encuentra asociada a las relaciones interpersonales y al comportamiento de los colaboradores (Roldán et al., 2021).

**Definición Operacional:** Esta situación engloba tanto los recursos humanos como los materiales destinados al nivel educativo inicial, y afecta la capacidad de los docentes para que presenten autonomía en la forma que toman las más adecuadas decisiones y para comunicarse efectivamente con los demás, lo que se refleja en su desempeño profesional, así como los escenarios de motivación laboral en la Ugel de Chota.

*Indicadores:* La variable en cuestión fue evaluada mediante un cuestionario que contiene tres dimensiones diferentes: motivación laboral (5 ítems), comunicación interpersonal (5 ítems) y autonomía en la toma de decisiones (5 ítems). Cada ítem se calificó mediante la escala de Likert del 1 al 5, que permitirá medir la percepción del participante.

*Escala de Medición:* Ordinal.

#### Variable 2: Desempeño docente

**Definición Conceptual:** se define como el proceso donde se ejerce la profesión para cumplir con lo requerido por la sociedad actual comprobando sus competencias pedagógicas (Gonzales, 2021)

**Definición Operacional:** se define como el proceso de revisión de los educadores de nivel inicial donde se ejerce la planeación para cumplir con el seguimiento dentro de la Ugel de Chota comprobando sus competencias pedagógicas mediante la evaluación.

*Indicadores:* Esta variable fu medida a través de la dimensión revisión (4 ítems), planeación (5 ítems), seguimiento (5 ítems) y evaluación (6 ítems) dentro de un cuestionario donde llenó su percepción mediante la escala de Likert del 1 al 5.

*Escala de Medición:* Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población:** Son los elementos que se ubican en un lugar determinado al mismo tiempo y que cumplen con los criterios de investigación (Hernández et al., 2018).

**La población** será 50 docentes del nivel inicial de la Ugel Chota

**Criterios de inclusión:** (a) Laborar en el nivel inicial. (b) Estar laborando en el periodo de estudio. (c) Ser docente de la Ugel Chota.

**Criterios de exclusión:** (a) No laborar en el periodo de recolección de datos. (b) Laborar en el nivel de educación secundaria. (c) No ser reconocido por Ugel Chota

**3.3.2. Muestra:** es una porción distintiva del total poblacional (Blasco et al., 2018).

**La muestra** utilizada para esta investigación abarca un total de 50 docentes que trabajan en el nivel educativo inicial de la Ugel Chota.

**3.3.3. Muestreo:** son métodos que permiten seleccionar la muestra (Blasco et al., 2018). El muestreo será por conveniencia al ser tan pequeña y al alcance del investigador

**3.3.4. Unidad de análisis:** profesores del nivel inicial de la Ugel Chota

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Técnica encuesta: que realiza el investigador al entregar un documento elaborado con preguntas que serán llenadas de acuerdo a la percepción del encuestado (Hernández et al., 2018).

Para la recolección se establece los riesgos y beneficios de participación los cuales son expresados en el consentimiento informado para solicitar la participación voluntaria. Posteriormente fue entregado para aplicar los cuestionarios.

El instrumento fue un cuestionario para cada variable con resultados en valores cuantitativos que fueron analizados mediante estadísticas (Hernández et al., 2018).

El estudio de clima laboral se realizó con la ejecución de un cuestionario que se constituye de tres dimensiones: autonomía en la toma de decisiones (5 ítems), comunicación interpersonal (5 ítems) y motivación laboral (5 ítems). Los participantes dieron su percepción a través de la escala de Likert del 1 al 5 en el mencionado cuestionario. Por otro lado, fue aplicado al mismo encuestado un cuestionario de desempeño docente será medida a través de la dimensión revisión (4 ítems), planeación (5 ítems), seguimiento (5 ítems) y evaluación (6 ítems) dentro de un cuestionario donde llenó su percepción mediante la escala de Likert del 1 al 5.

Tres expertos en el área de estudio fueron los encargados de valorar si es o no válido cada instrumento utilizado en la investigación.

Mediante la prueba piloto a 10 docentes se procedió a realizar la confiabilidad donde los dos instrumentos presentaron un alfa mayor a 0.75. El uso en la muestra de estudio de los instrumentos de clima laboral (con un Alfa de Cronbach de 0,893) y de desempeño laboral (con un Alfa de Cronbach de 0,913) resultó en una aplicación confiable de ambos instrumentos.

### **3.5. Procedimiento**

La realización se solicitó la adecuada venia de la institución mediante mesa de partes, luego de recibir la aprobación de aplicación se presentará a cada docente

un documento de riesgos y beneficios de participación para concretar los aspectos éticos. Luego se entregó a cada docente los cuestionarios que miden la persecución sobre las variables de estudio. posteriormente se llenó una base de datos que fue Importada a SPSS26; para su codificación y evaluación en tablas y figuras.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Los datos recogidos serán organizados en una base en Microsoft Excel y posteriormente importados al software estadístico SPSS 26 mediante el sistema operativo Windows. A partir de ahí, se realizará un análisis estadístico tanto descriptivo como inferencial, lo que permitirá la obtención de resultados claros y precisos en forma de tablas y figuras (Blasco et al., 2018). Asimismo, se pretende utilizar las estadísticas: Porcentaje que representa la proporcionalidad de docentes en cada categoría. Las pruebas de normalidad el cual permitirá seleccionar entre Pearson o Spearman para la comprobación de la hipótesis, Prueba de correlación donde se define la relación estadísticamente significativa entre las variables (Hernández et al., 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

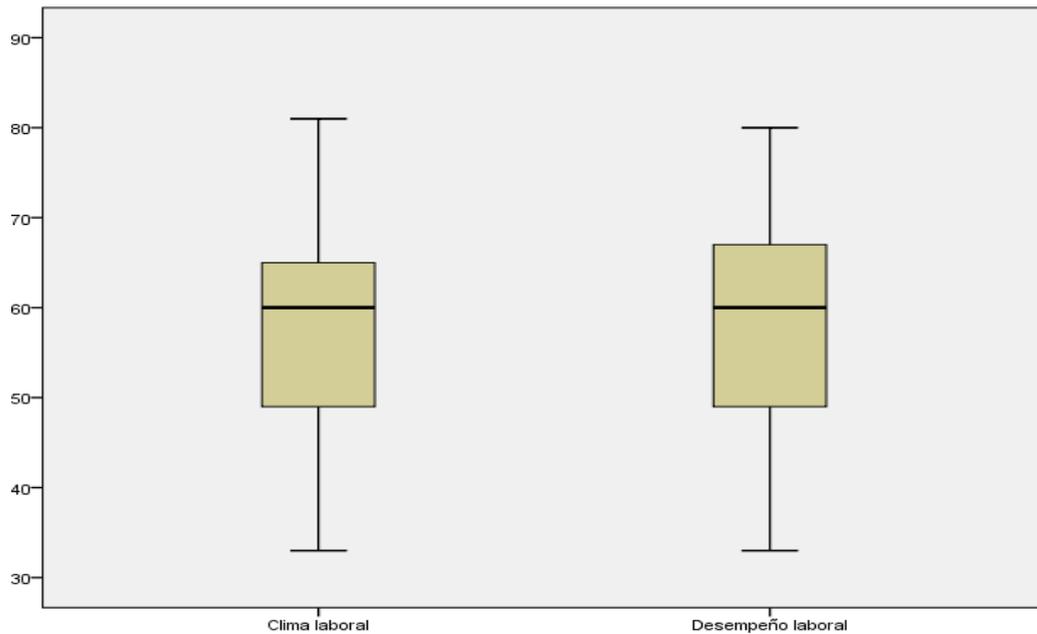
Para la ejecución de la investigación fueron necesarios procedimientos que permitan los aspectos éticos, la participación fue voluntaria con participación anónima y los datos serán respetados ley de protección de datos peruana. Además, el trato fue digno y la selección de forma justa para cumplir con el respeto a la dignidad humana, benevolencia y justicia con el propósito de ofrecer una investigación objetiva y de calidad. De igual forma, se establece la veracidad sin sesgo al capacitar al personal de apoyo a la recolección de datos para no interferir en las respuestas obteniendo información veraz. Por último, de acuerdo a la Resolución 008-2017VI/UCV el informe se presentó con un porcentaje adecuado del software Turnitin para evitar el plagio o autoplagio en la redacción y publicación de la investigación

#### IV. RESULTADOS

Después de seguir los pasos adecuados para la selección de muestra y de recolectar los datos utilizando métodos cuantitativos de análisis estadístico, se presentan los resultados de los análisis efectuados y se discuten las consecuencias de estos hallazgos:

**Figura 2.**

*Diagrama de cajas de la base de datos de las variables investigación*



En la figura 2 se muestra que la información solicitada a los docentes fue pasada a dentro de la base de datos que permitió el análisis, luego se realizó la sumatoria de los puntajes obtenidos en el cuestionario de clima laboral y en el cuestionario de desempeño docente por cada participante. Con los datos obtenidos se realizó un diagrama de cajas en el cual se demuestra que todos los datos se encuentran distribuidos en torno a la media por consiguiente se usara toda la base y no existe riesgos de sesgo en la interpretación de los resultados.

**Tabla 1**

*Correlación entre el clima laboral y el desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la Ugel – Chota.*

		Desempeño laboral
Clima laboral	Coefficiente de correlación	.553**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	50

En la tabla 1 se evidencia con el coeficiente de Spearman de 0.553 que se confirma la hipótesis del estudio. En otras palabras, se expone la existencia de una relación positiva que según Hernández y Mendoza (2018) tiene una fuerza media entre el clima laboral y el desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la Ugel - Chota. Esto significa que un buen clima laboral podría tener un impacto positivo en el desempeño de los educadores.

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones del clima laboral en los educadores del nivel inicial de la Ugel – Chota.*

	Comunicación interpersonal		Autonomía para toma de decisiones		Motivación laboral	
	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	0	0.0 %	0	0.0%	0	0.0%
Bajo	17	34.0 %	15	30.0%	12	24.0%
Regular	31	62.0 %	34	68.0%	35	70.0%
Alto	2	4.0 %	1	2.0%	3	6.0%
Muy alto	0	0.0 %	0	0.0%	0	0.0%

La tabla 2 evidencia que la comunicación interpersonal del 34% de los educadores del nivel inicial ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 62% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 4% lo percibió como alto. Se evidencia un nivel de comunicación interpersonal regular es decir se requiere de canales de que permitan la relación, coordinación e integración

de conocimientos de los docentes para una comunicación efectiva. Además, la autonomía para toma de decisiones del 30% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 68% de los educadores lo perciben como regular. Por consiguiente, solo el 2% lo percibió como alto. Se evidencia una autonomía para toma de decisiones regular, es decir se requiere de mayor responsabilidad del docente en su horario haciéndole conocer lo que exige su puesto según la estructura para que genere soluciones con propósito profundizando en el problema. Conjuntamente, la motivación laboral del 24% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 70% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 6% lo percibió como alto. Se evidencia una motivación laboral regular, es decir, se requiere de mejoras en los beneficios sociales alineados a la remuneración que percibe respetando sus vacaciones, además un cambio positivo en el ambiente y la motivación al esfuerzo preocupándose por las aspiraciones y satisfacción docente.

**Tabla 3**

*Nivel del clima laboral en los educadores del nivel inicial de la Ugel – Chota.*

	Clima laboral	
	Recuento	% del N de columna
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	14	28.0%
Regular	32	64.0%
Alto	4	8.0%
Muy alto	0	0.0%

La tabla 3 evidencia que el clima laboral del 28% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 64% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 4% lo percibió como alto. Un clima laboral regular puede indicar que la institución educativa está respeta los aspectos mínimos requeridos, aunque aún hay áreas de mejora para la autonomía para toma de decisiones, comunicación interpersonal y motivación laboral.

**Tabla 4**

*Nivel de las dimensiones del desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la Ugel – Chota.*

	Revisión		Planeación		Seguimiento		Evaluación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Bajo	30	60.0%	12	24.0%	13	26.0%	12	24.0%
Regular	19	38.0%	37	74.0%	35	70.0%	36	72.0%
Alto	1	2.0%	1	2.0%	2	4.0%	2	4.0%
Muy alto	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

La tabla 4 muestra que en la dimensión revisión el 60% de los educadores del nivel inicial ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 38% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 2% lo percibió como alto. Se evidencia un nivel bajo de revisión lo que demuestra la ineficiencia e ineficacia por falta de conocimiento e incumplimiento de las tareas debido a la poca proactividad docente. Por lo demás, se evidencia que en la dimensión planeación el 24% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 74% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 2% lo percibió como alto. Se evidencia un nivel regular a consecuencia del cumplimiento mínimo de las responsabilidades por la falta de compromiso en la coordinación y comunicación de los pocos involucrados que se sienten motivados. También, se evidencia que en la dimensión seguimiento el 26% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 70% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 4% lo percibió como alto. Se evidencia un nivel regular en el seguimiento, es decir, se requiere mejorar el proceso de monitoreo y capacitación con una adecuada distribución de recursos para la correcta evaluación diagnóstica y continua que se evidencia en la productividad docente. Finalmente, se evidencia que en la dimensión evaluación el 24% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 72% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 4% lo percibió como alto. Se

evidencia la evaluación en un nivel regular es decir se requiere mejorar principalmente la puntualidad y desempeño docente con medidas correctivas más severas que permitan el trabajo en equipo cumpliendo los objetivos que reflejan todo el trabajo realizado por la dirección al resolver los problemas que se presentan.

**Tabla 5**

*Nivel del desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la Ugel – Chota.*

	Desempeño laboral	
	Recuento	% del N de columna
Muy bajo	0	0.0%
Bajo	13	26.0%
Regular	35	70.0%
Alto	2	4.0%
Muy alto	0	0.0%

La tabla 5 evidencia que sobre el desempeño docente el 26% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 70% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 4% lo percibió como alto. Se evidencia un nivel de desempeño docente regular, es decir, se requiere establecer un mejor proceso de revisión personalizado y continuo que permita conocer mejor a los docentes para un mejor desarrollo de competencias, además se necesita mayor rigurosidad en el proceso de planeación y seguimiento para que se evidencien mejores resultados en el momento de la evaluación docente.

**Tabla 6**

*Nivel de la contingencia del clima laboral y desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la Ugel – Chota.*

		Desempeño laboral			
		Bajo	Regular	Alto	Total
Clima laboral Bajo	f	8	6	0	14
	%	16.0%	12.0%	0.0%	28.0%
Regular	f	5	26	1	32
	%	10.0%	52.0%	2.0%	64.0%
Alto	f	0	3	1	4
	%	0.0%	6.0%	2.0%	8.0%
Total	f	f	35	2	50
	%	%	70.0%	4.0%	100.0%
		Desempeño laboral			
Rho de Spearman	Clima laboral	Sig. (bilateral)			.000

Se evidencia que el 52% del docente que perciben un nivel regular en el clima laboral también perciben un nivel regular en el desempeño docente. Además, a menor nivel percibido en el clima laboral menor nivel se percibe el desempeño docente y viceversa. Demostrando una relación de dependencia empírica, por este motivo se probó la hipótesis de investigación. El nivel de significancia menor a 0.05 evidencia la dependencia significativa de las variables confirmando estadísticamente la existencia de la relación.

## V. DISCUSIÓN

En la tabla 1 se evidencia con el coeficiente de Spearman de 0.553 que se confirma la hipótesis de investigación. Es decir, existe una relación positiva que según Hernández y Mendoza (2018) tiene una fuerza media entre el clima laboral y el desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la Ugel - Chota. Esto significa que un buen clima laboral podría tener un impacto positivo en el desempeño docente.

En un estudio parecido al mencionado, se hizo referencia a Sepúlveda et al. (2019) acerca del proceso de evaluación, en el cual los docentes fueron quienes asumieron la responsabilidad de forma individual, sin contar con la ayuda o el asesoramiento de sus colegas, además de tener un tiempo insuficiente para prepararse adecuadamente y carecer del respaldo de la institución educativa.

De forma diferente, los resultados de Toledo (2020) revelaron que respecto a la variable "liderazgo", la categoría 'líder autócrata', que representa el 40%, se manifiesta en la institución en la evaluación de los docentes. En conclusión, el estilo de liderazgo que se caracteriza por un comportamiento respetuoso y amable está directamente relacionado con un mejor desempeño por parte de los docentes.

La tabla 2 evidencia que la comunicación interpersonal del 34% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 62% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 4% lo percibió como alto. Se evidencia un nivel de comunicación interpersonal regular es decir se requiere de canales de que permitan la relación, coordinación e integración de conocimientos de los docentes para una comunicación efectiva. Además, la autonomía para toma de decisiones del 30% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 68% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 2% lo percibió como alto. Se evidencia una autonomía para toma de decisiones regular, es decir se requiere de mayor responsabilidad del docente en su horario haciéndole conocerlo que exige su puesto según la estructura para que genere soluciones con propósito profundizando en el problema. Conjuntamente, la motivación laboral del

24% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 70% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 6% lo percibió como alto. Se evidencia una motivación laboral regular, es decir, se requiere de mejoras en los beneficios sociales alineados a la remuneración que percibe respetando sus vacaciones, además un cambio positivo en el ambiente y la motivación al esfuerzo preocupándose por las aspiraciones y satisfacción docente.

La tabla 3 evidencia que el clima laboral del 28% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 64% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 4% lo percibió como alto. Un clima laboral regular puede indicar que la institución educativa está respeta los aspectos mínimos requeridos, aunque aún hay áreas de mejora para la comunicación interpersonal, autonomía para toma de decisiones y motivación laboral.

Los hallazgos fueron similares a lo encontrado por Tineo (2020) donde el ambiente laboral de la institución evaluada es regular o intermedio. En resumen, los docentes indicaron que el 60% de ellos tiene poco diálogo y no asiste a las reuniones programadas debido a una percepción negativa del ambiente laboral, por lo que existe una necesidad de proponer una solución.

Además, la teoría del clima laboral, según Litwin y Stringer revisado por Cabrejos (2021), indica que el empleado tiene una percepción de su lugar de trabajo que se construye a partir de una variedad de componentes que pueden ser evaluados cuantitativamente. Las condiciones laborales son significativas porque afectan la motivación y el comportamiento de los empleados, lo que a su vez fomenta su compromiso en el cumplimiento de sus tareas y promueve la consecución de sus objetivos personales. Además, es crucial para fomentar un trabajo en equipo eficiente y alcanzar un rendimiento laboral máximo.

También, encontramos resultados similares en los autores Fauth y González (2023) indican que el ambiente laboral es una herramienta fundamental en la institución para aumentar la satisfacción y la moral de los colaboradores, lo que a su vez disminuye los errores, optimiza la productividad y mejora significativamente

la calidad del servicio al cliente. Estos aspectos se logran al tener en cuenta factores como el uso de materiales adecuados para la realización de las tareas, la mejora de las relaciones interpersonales y ambiente laboral entre los colaboradores.

La tabla 4 evidencia que en la dimensión revisión el 60% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 38% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 2% lo percibió como alto. Se evidencia un nivel bajo de revisión lo que demuestra la ineficiencia e ineficacia por falta de conocimiento e incumplimiento de las tareas debido a la poca proactividad docente. Por lo demás, se evidencia que en la dimensión planeación el 24% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 74% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 2% lo percibió como alto. Se evidencia un nivel regular a consecuencia del cumplimiento mínimo de las responsabilidades por la falta de compromiso en la coordinación y comunicación de los pocos involucrados que se sienten motivados. También, se evidencia que en la dimensión seguimiento el 26% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 70% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 4% lo percibió como alto. Se evidencia un nivel regular en el seguimiento, es decir, se requiere mejorar el proceso de monitoreo y capacitación con una adecuada distribución de recursos para la correcta evaluación diagnóstica y continua que se evidencia en la productividad docente. Finalmente, se evidencia que en la dimensión evaluación el 24% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 72% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 4% lo percibió como alto. Se evidencia la evaluación en un nivel regular es decir se requiere mejorar principalmente la puntualidad y desempeño docente con medidas correctivas más severas que permitan el trabajo en equipo cumpliendo los objetivos que reflejan todo el trabajo realizado por la dirección al resolver los problemas que se presentan.

En sus resultados fue similar, Almelweth (2019) determinó que el rendimiento docente en estudios sociales fue mejor que el promedio. Como conclusión, se recomienda que los docentes sean capacitados en las modernas prácticas educativas que la sociedad del conocimiento requiere. Abdullah et al.

(2023), por su parte, arrojó que los directores enfrentan bajos niveles de dificultad para llevar a cabo su labor administrativa en pro del mejor rendimiento docente. Como resultado, la similitud del aspecto cognitivo de los directores indica carencias en términos de evaluación académica, lo cual a su vez afecta el rendimiento y presenta problemas y obstáculos.

La tabla 5 evidencia que sobre el desempeño docente el 26% de los educadores del nivel inicial de la Ugel ubicado en Chota percibe un nivel bajo. Por otro lado, el 70% de los educadores percibe un nivel regular. Por consiguiente, solo el 4% lo percibió como alto. Se evidencia un nivel de desempeño docente regular, es decir, se requiere establecer un mejor proceso de revisión personalizado y continuo que permita conocer mejor a los docentes para un mejor desarrollo de competencias, además se necesita mayor rigurosidad en el proceso de planeación y seguimiento para que se evidencien mejores resultados en el momento de la evaluación docente.

Por otro lado, en el estudio de Valderrama et al. (2019) en sus resultados obtenidos indicaron que ninguno de los docentes había alcanzado un alto nivel de desempeño. En su conclusión, igual que el presente estudio se afirma que el desempeño docente de los entrevistados se encuentra con un nivel bajo por factores externos que no les permiten realizar sus procesos pedagógicos de forma eficaz.

Por otro lado, es importante el estudio de los resultados de naturaleza similar de Guevara (2020) sugieren que, tras la implementación del programa de capacitación educativa, el diseño de la evaluación aumentó su promedio de 12.54 a 16.48, lo que representa un aumento de 3.94 puntos. Asimismo, la secuencia y estructura de las clases también mejoraron, ya que el promedio pasó de 12.74 a 16.92, lo que representa un aumento de 4.18 puntos. En conclusión, la capacitación educativa ha mejorado significativamente el rendimiento de la competencia de planificación docente de educación inicial en Chota.

Asimismo, es diferente los resultados de Asiah et al. (2019) indican que los docentes obtuvieron buenos resultados en la elaboración de la programación del proceso de aprendizaje. Sin embargo, todavía es necesario mejorar la capacidad

para seleccionar métodos y estrategias de aprendizaje. En resumen, se descubrió que el rendimiento docente está relacionado con el logro del aprendizaje.

Se evidencia que el 52% del docente que perciben un nivel regular en el clima laboral también perciben un nivel regular en el desempeño docente. Además, a menor nivel percibido en el clima laboral menor nivel se percibe el desempeño docente y viceversa. Demostrando una relación de dependencia empírica, por este motivo se probó la hipótesis de investigación. El nivel de significancia menor a 0.05 evidencia la dependencia significativa de las variables confirmando estadísticamente la existencia de la relación.

Por consiguiente, es igual a los resultados de Delgado (2019) indicaron que el desempeño de los docentes tenía un nivel bajo al inicio de la investigación (43%), pero luego de aplicar la teoría, el rendimiento aumentó significativamente y alcanzó un nivel alto (63%). Por lo tanto, se concluye que el uso de una teoría de clima institucional tiene un efecto positivo en el desempeño docente.

Así como es desigual lo evidenciado por Borbor (2019) en sus resultados revelaron que el desempeño docente fue calificado como alto. En conclusión, se infiere que la comunicación tiene una influencia en la variable de desempeño docente. Por lo demás, se obtuvo diferentes resultados en el estudio de Velesmoro (2019) donde señalaron que no existía una correlación significativa y positiva entre el clima laboral y el rendimiento docente. Por lo tanto, se concluye que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal docente.

Siendo diferente de los resultados de Hurtado (2019) en sus hallazgos permitieron constatar que existía un ambiente laboral positivo que se correspondía con un desempeño docente destacado. En consecuencia, se concluyó que existe una asociación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

De igual forma, Vásquez (2020) se enfocó en proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el rendimiento laboral. La muestra utilizada en el estudio fue de 113 individuos y los resultados obtenidos indicaron que un alto porcentaje (96.8%) de las sesiones de gestión del talento humano estaban

dedicadas a evaluar el desempeño laboral. En resumen, el objetivo principal del estudio fue proponer un modelo de gestión del talento humano y se comprobó que una gran parte de las sesiones de este tipo estaban enfocadas en la evaluación del rendimiento laboral. En conclusión, hay una mala aplicación de los mecanismos que favorezcan al desempeño de laboral en las instituciones.

De forma diferente se encontró en Quintana et al. (2019) en sus resultados mostraron que es favorable el compromiso (58%), es regular la motivación (49%) la confianza (51%), el afecto (49%) y la consideración (54%) dando como efecto un clima laboral desfavorable (59%). En conclusión, el clima laboral y el liderazgo en los docentes se encuentran asociados ( $p=.32$ ; IC95%: .17 - .45).

Por otro lado, en el ambiente autoritario paternalista, el líder otorga mucha confianza a los trabajadores, pero espera que cumplan todas sus órdenes y decisiones como si fueran subordinados. La teoría de Likert también menciona los incentivos, ofreciendo recompensas a los empleados y castigos en casos más graves (Wandersleben, 2016).

## VI. CONCLUSIONES

1. Con el coeficiente de Spearman de 0.553 se provee conformidad a la hipótesis de investigación. Es decir, existe una relación positiva con una fuerza media entre el clima laboral y el desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la UGEL - Chota. Esto significa que un buen clima laboral podría tener un impacto positivo en el desempeño docente.
2. el clima laboral del 64% de los educadores percibe un nivel regular. Es decir, un clima laboral regular puede evidenciar que la institución educativa está respeta los aspectos mínimos requeridos, aunque aún hay áreas de mejora para la comunicación interpersonal, motivación laboral y autonomía para toma de decisiones.
3. Se evidencia que el 52% del docente que perciben un nivel regular en el clima laboral también perciben un nivel regular en el desempeño docente. Además, el nivel menor a 0.05 de significancia evidencia la dependencia significativa de las variables confirmando estadísticamente la existencia de la relación.
4. Se requiere establecer un mejor proceso de revisión personalizado y continuo que permita conocer mejor a los docentes para un mejor desarrollo de competencias, además se necesita mayor rigurosidad en el proceso de planeación y seguimiento para que se evidencien mejores resultados en el momento de la evaluación docente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los especialistas de la UGEL Chota crear un programa de mentoría que permita a los docentes con mayor trayectoria acompañar y asesorar a los nuevos docentes para mejorar el ambiente laboral, logrando desarrollar su carrera profesional de manera óptima. También se podrían generar oportunidades de colaborar en proyectos educativos o de investigación y en programas de intercambio entre docentes, con el fin de promover su desarrollo y colaboración en distintas regiones.
2. A los especialistas de la UGEL Chota promover la creación de espacios colaborativos para desarrollar un adecuado clima laboral conjunto en las instituciones educativas, y compartir sus logros en el aula así mejorar conjuntamente su práctica docente.
3. A los especialistas de la UGEL Chota implementar un programa constante de formación y adiestramiento para docentes y dirección de escuelas, con el objetivo de mejorar las habilidades pedagógicas y directivas, y en consecuencia, el rendimiento laboral.
4. A los directores crear un clima laboral favorable que fomente la colaboración, para que trabajen en equipo y se comuniquen de manera efectiva mediante un sistema de retroalimentación y reconocimiento que brinde apoyo y motivación a los docentes, promoviendo así un desempeño docente que contribuya a una mayor calidad en la enseñanza y permita el desarrollo de los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Abdullah, A., Ayasrah, M., Beirat, M., & Yahya, S. (2023). A proposed model for developing creative leadership practices for managers of inclusive educational institutions in Jordan. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(4). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v23i4.5889>
- Abonyi, U., Yeboah, R., & Luguterah, A. (2020). Exploring work environment factors influencing the application of teacher professional development in Ghanaian basic schools. *Cogent Social Sciences*, 6(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2020.1778915>
- Ali, M., Lei, S., & Wei, X. (2018). The mediating role of the employee relations climate in the relationship between strategic HRM and organizational performance in Chinese banks. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(3), 115–122. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.12.003>
- Almelweth, H. (2019). Social studies teachers' performance in the context of the knowledge society at Saudi Arabian schools. *International journal of education and practice*, 7(4), 363–376. <https://doi.org/10.18488/journal.61.2019.74.363.376>
- Aravena, M., & Sallán, J. (2021). Evaluación del desempeño docente: Una mirada desde las agencias certificadoras. *Profesorado (Granada)*, 25(1), 297–317. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v25i1.8302>
- Asiah, S., & Gafar, L. (2019). The evaluation of Islamic Education teachers' performance. *Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 25–38. <https://doi.org/10.15575/jpi.v5i1.3627>
- Badajoz, J., Jaime, M., & Martínez, D. (2022). Student perception on the use of ICT by teachers at public universities in Peru. *Comuni@cción*, 13(4), 272–281. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.750>

- Bajaña, N., Prieto, Y., Bravo, A., & Bonilla, M. (2022). Administrative management plan applicable to the work environment for the achievement of transformational leadership. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4–2), 75–92. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-2.1137>
- Blasco, M., & Vegas, J. (2018). *Metodología de investigación en ciencias sociales*. Sotecza. <https://books.google.com.pe/books?id=7yrgxQEACAAJ&dq=%22metodologia+de+investigaci%C3%B3n%22+2018&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiSrO23gdXpAhUIGbkGHdGFCmQQ6AEIWTAG>
- Byun, S., & Jeon, L. (2022). Early childhood teachers' work environment, perceived personal stress, and professional commitment in South Korea. *Child & Youth Care Forum*, 1–21. <https://doi.org/10.1007/s10566-022-09722-9>
- Cabrejos, J. (2021). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de Real Plaza – Chiclayo 2017* [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Chiclayo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3625>
- Carrillo, P., & Hortigüela, D. (2022). Prácticas Evaluativas Formativas del Docente y Rendimiento Académico en Escolares de Primaria. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio en Educación*, 21(1), 5–20. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.1.001>
- Cenas, F., Blaz, F., & Castro, W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 — 2020. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(5), 964–979. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016950>
- Chávez, M. (2018). *La Planificación Curricular Y Su Relación Con El Desempeño Docente En La Institución Educativa N° 82939, Bambamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34522>

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Education. <https://books.google.at/books?id=pZayswEACAAJ>
- Delgado, Y. (2019). *Progama de clima institucional para mejorar el desempeño docente en la insitucion educactiva N°80521 de Santiago de Chuco* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15240/Delgado%20Lujan%2c%20Yasmi%20Veronica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 717–739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Fabián, K. (2019). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Cajamarca. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3159>
- Fauth, F., & González, J. (2023). The work environment and its influence on learning transfer in virtual in-service ICT training for teachers and university professors. *Education Sciences*, 13(4), 330. <https://doi.org/10.3390/educsci13040330>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching Performance Evaluation Model: Preparation for Student Learning within the Framework for Teacher Good Performance. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gonzales, R. (2021). Teaching performance and learning achievements in university students. *Revista Innova Educación*, 4(2), 25–44. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.002.en>
- Guevara, Y. (2020). *Programa de capacitación pedagógica para fortalecer el desempeño de la competencia planifica la enseñanza aprendizaje* [Tesis de

- doctorado, Universidad César Vallejo]. Chiclayo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52686>
- Hernández, C., & C., M. (2018). *Metodología de la investigación*. Editorial Mc Graw Hill Education. [http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6 ed.)*. Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hurtado, T. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Lima.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28825?locale-attribute=es>
- Issa, E. (2021). Work environment and the teacher: A qualitative case study of public secondary schools in Addis Ababa, Ethiopia. *The qualitative report*.  
<https://doi.org/10.46743/2160-3715/2021.4945>
- Ker, H., Lee, Y., & Ho, S. (2022). The impact of work environment and teacher attributes on teacher job satisfaction. *Educational Process International Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.22521/edupij.2022.111.3>
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(21).  
<https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Masoom, M. (2021). Teachers' perception of their work environment: Evidence from the primary and secondary schools of Bangladesh. *Education Research International*, 2021, 1–12. <https://doi.org/10.1155/2021/4787558>
- MINEDU. (2022). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Gob.pe.  
<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>

- More, R., & Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Niebles, W., Hoyos, L., & Guerra, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber ciencia y libertad*, 14(2). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Nigar, N. (2019). Second-language proficiency and exposure to work environments—their impact on pragmalinguistic knowledge of implicature. *Journal of language teaching and research*, 10(6), 1150. <https://doi.org/10.17507/jltr.1006.03>
- Núñez, A. (2019). *Clima laboral y desempeño laboral de los agentes de comisión de tránsito del Ecuador en provincia Los Ríos 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43032>
- Orellana, P. (2018). La enseñanza de la lectura en América Latina: desafíos para el aula y la formación docente. *Revista Electrónica Leer, Escribir y Descubrir*, 1(3), 2. <https://digitalcommons.fiu.edu/led/vol1/iss3/2/>
- Peniche, R., Mac, C., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>
- Pizani, J., Barbosa, I., Kravchychyn, C., Teixeira, F., Reppold, A., & Oliveira, A. (2020). Acompanhamento e assessoria pedagógica do Programa Segundo Tempo do Ministério do Esporte. *Journal of Physical Education*, 31(1). <https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v31i1.3105>
- Quintana, B., & Vargas, E. (2018). *Relación entre liderazgo y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del nivel*

*primario de la ciudad de Cajamarca-Perú* [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Cajamarca. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/762>

- Quintana, M. (2022). Transformational managerial leadership and the relationship of the organizational climate in educational institutions at the primary level, Chota Cajamarca. *Scienceevolution*, 1(1). <https://revista.scienceevolution.com/index.php/scienceevolution/article/download/7/3>
- Roldán, O., & Linares, R. (2021). Influencia del clima laboral en el rendimiento de los trabajadores. caso innova scientific, Lima, Perú. *Business Innova Sciences*, 2(3). <https://doi.org/10.58720/bis.v2i3.52>
- Rosales, C., & Hernández, L. (2020). Autoeficacia académica y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de nutrición. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), 1–17. <https://doi.org/10.15359/ree.24-3.7>
- Schmitz, A., Macedo, V., Harlow, S., & Alves, R. (2020). Defining journalism innovation in Latin America: Exploration into perceptions among educators, students, and journalists. *Journalism & Mass Communication Educator*, 75(4), 419–435. <https://doi.org/10.1177/1077695820935327>
- Sepúlveda, A., Hernández, C., Peña, S., Troyano, M., & Opazo, M. (2019). Evaluation of teacher performance in Chile: Perception of poorly evaluated teachers. *Cadernos De Pesquisas*, 49(172), 144–163. <https://doi.org/10.1590/198053145792>
- Talledo, M., & Gulissa, G. (2019). *Clima organizacional y el desempeño laboral en la institución educativa de aplicación José Antonio Encinas, Tumbes –2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39124>
- Tineo, A. (2020). *Propuesta de un programa trabajemos en armonía para mejorar el clima institucional en el personal docente* [[Tesis de Maestría, Universidad

- César Vallejo Chiclayo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86469>
- Toledo, A. (2020). Educational Leadership and Teaching Performance. *Revista Compás Empresarial*, 10(30), 76–99.  
<https://doi.org/10.52428/20758960.v10i30.123>
- UNESCO. (2021). *La carencia constante de docentes en el África subsahariana compromete la recuperación de la educación*. Unesco.org.  
<https://es.unesco.org/news/carencia-constante-docentes-africa-subsahariana-compromete-recuperacion-educacion>
- Valderrama, J., & Montenegro, C. (2019). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la I.E. N° 101000 La Ramada, Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Chiclayo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31505>
- Vásquez, C. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para el desempeño laboral en las instituciones de jornada escolar completa San Marcos-Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Chiclayo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45099>
- Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, L., Carranza, M., Vásquez, C., & Terry, O. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(17), 178–194.  
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i17.166>
- Velezmoro, E. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la I.E.G.P. “Los Embajadores del Saber” de Chimbote, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Chimbote.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35879>

Wandersleben, Y. (2016). Clima organizacional en escuelas del sistema educativo adventista en la región del Biobío, Chile. [Tesis Doctoral, Universidad de Alcalá] Madrid. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=136927>.

Yagual, M. (2019). *Clima institucional y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa, Palmar, 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Piura. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40519>

Zaldivar, M., & Quintal, S. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla Educativa*, 15–27. <https://doi.org/10.30554/pe.1.4465.2022>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

<b>Título:</b> CLIMA LABORAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LOS EDUCADORES DEL NIVEL INICIAL DE LA UGEL_ CHOTA						
<b>Línea de investigación:</b> Gestión y calidad educativa				<b>Autora:</b> Moreto Díaz, Loida. (ORCID: 0009-0002-6396-7094)		
<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivos de la investigación</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Enfoque / tipo/diseño/</b>	<b>Técnica / instrumento</b>
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes que imparten educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes que imparten educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota 2023	<b>Hipótesis general</b> Existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes que imparten educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota  No existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes que imparten educación inicial en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota	Clima laboral	<b>POBLACION</b> La población será 50 docentes del nivel inicial de la Ugel Chota.  <b>MUESTRA:</b> está conformada por 50 docentes del nivel inicial de la Ugel Chota.	<b>Enfoque</b>  Cuantitativo.  <b>Tipo</b> básica  <b>Diseño de Investigación</b> no experimental transversal correlacional	Encuesta/ cuestionario
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>				

específicos	Específicos					
¿Cuál es el clima laboral de los docentes de educación inicial en la Ugel Chota?	Diagnosticar el clima laboral de los docentes de educación inicial en la Ugel Chota.	El nivel del clima laboral que existe en los educadores del nivel inicial en la Ugel Chota es regular	Desempeño docente			
¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de educación inicial en la Ugel Chota?	Identificar el nivel de desempeño de los docentes de educación inicial en la Ugel Chota.	El nivel del desempeño docente en los educadores del nivel inicial de la Ugel Chota es regular				

<p>¿Cuál es la dependencia entre el clima laboral y el desempeño de los maestros que imparten educación en el nivel inicial en la UGEL de Chota?</p>	<p>Determinar la dependencia entre el clima laboral y el desempeño de los maestros que imparten educación en el nivel inicial en la UGEL de Chota.</p>	<p>Existe la dependencia entre el clima laboral y el desempeño de los maestros que imparten educación en el nivel inicial en la UGEL de Chota</p>				
--	--	---	--	--	--	--

**Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables**

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnica / Instrumento
<b>Clima laboral</b>	Componente que detalla e identifica a las instituciones, diferenciándola de otras, y que se encuentra asociada a las relaciones interpersonales y al comportamiento de los colaboradores en su área (Roldán & Linares, 2021).	Abarca recursos humanos y materiales de nivel inicial que afecta su autonomía para la toma de decisiones y comunicación interpersonal que se encuentra asociado al cumplimiento de su labor docente, así como los escenarios de motivación laboral en la UGEL de Chota.	Comunicación interpersonal	1. - Relación interpersonal	Encuesta / cuestionario
				2. - Los canales de comunicación.	
				3. - Entendimiento de los mensajes en la organización.	
				4. - Los conocimientos del personal.	
				5. - Relación con el organigrama	
				6. - Coordinación oportuna	
				7. - Coordinación efectiva	
				8. - comunicación de asertiva	
			Autonomía para toma de decisiones	9. - Toma de decisión en el puesto.	
				10. - Responsabilidad del trabajador.	
				11. - Conocer las exigencias del puesto.	
				12. - Horario del trabajo	
				13. - Estructura organizacional flexible	
				14. - Genera soluciones	
				15. - Crea soluciones con propósito	
				16. - profundiza en el problema	

			Motivación laboral	17. - Los beneficios de salud. que recibe el trabajador
				18. - La remuneración salarial del trabajador.
				19. - Aspiraciones del trabajador.
				20. - El medio ambiente. donde realiza el trabajo
				21. -Vacaciones
				22. - Motivan su esfuerzo
				23. - Se preocupan por su motivación

				24. - Satisfacción	
				25. - reconocimiento	
Desempeño laboral	Se define como el proceso donde se ejerce la profesión para cumplir con lo requerido por la sociedad actual comprobando sus competencias pedagógicas (Gonzales, 2021)	se define como el proceso de revisión de los educadores de nivel inicial donde se ejerce la planeación para cumplir con el seguimiento dentro de la UGEL de Chota comprobando sus competencias pedagógicas mediante la evaluación (Gonzales, 2021)	Revisión	1. Cumple con las tareas asignadas	Encuesta / Cuestionario
				2. Proactividad	
				3. conocimientos	
				4. Eficiencia	
				5. Eficacia	
		Planeación	6. Identificación de funciones		
			7. Responsabilidad		
			8. Compromiso y cooperación s		
			9. Coordinación y comunicación		
			10. Involucramiento		
			11. Motivación		
		Seguimiento	12. Capacitaciones		
			13. Monitoreo		
			14. Recursos		
			15. Evaluación diagnostica		
			16. Evaluación continua		
			17. Productividad		
			18. Puntualidad		
		Evaluación	19. Desempeño		
			20. Medidas correctivas		
			21. Resolución de problemas		
			22. Trabajo en equipo		
			23. Refleja resultados		
			24. Cumple los objetivos		
			25. Dirección		

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

#### Encuesta para medir el clima laboral

Estimado no afectará el tiempo de duración en sus respuestas, por lo que respetuosamente le pido que lea detenidamente las preguntas y conteste con la mayor sinceridad posible

**Instrucciones:** Responda las interrogantes, seleccionando la alternativa que se ajuste a la verdad. Para ello debe considerar los siguientes valores:

Siempre (5) – Casi siempre (4) – A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1)

ÍTE M	5	4	3	2	1
1. Percibe que los compañeros de trabajo revelan una relación interpersonal adecuada.					
2 Son suficientes los canales de comunicación que presentan los trabajadores para comunicarse entre ellos.					
3 Entiende los mensajes enviados por la organización.					
4 Se comunica dentro de la institución apoyado por su conocimiento.					
5 La estructura de la institución permite poseer mayor interrelación con otras áreas.					
6 Su jefe inmediato al inicio de las labores coordina sobre las metas a realizar					
7 Su jefe coordina las labores de forma efectiva para lograr las metas					
8 la comunicación es asertiva entre sus compañeros de trabajo					
9 En su puesto de trabajo toma decisiones.					
10 Demuestra responsabilidad en el trabajo que realiza.					
11 Conoce los requerimientos del trabajo.					
12 El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto.					
13 Los directivos de la institución le permiten tomar decisiones en su puesto de trabajo.					
14 Genera opciones de solución para los problemas de la institución.					
15 las soluciones que crea tienen un propósito claro.					
16 profundiza en la problemática antes de crear un solución.					
17 Son adecuadas los beneficios de salud que brinda la institución.					
18 Está de acuerdo con la remuneración salarial de las horas reales trabajadas.					
19 La política de la institución apoyan el logro de sus aspiraciones.					
20 El ambiente laboral le consiente el desenvolvimiento adecuado en su trabajo					
21 Es suficiente para usted el tiempo de vacaciones que le brindan					
22 Las autoridades de la institución lo motivan a dar su mayor esfuerzo					
23 Las autoridades se preocupan por mantenerlo motivado					
24 Se siente satisfecho con su trabajo					
25 Las autoridades brindan reconocimientos por el trabajo realizado					

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

### **Cuestionario sobre desempeño docente**

Esta encuesta es ANÓNIMA, por lo que solicito sea sincero(a) en sus respuestas. Ya que el compromiso de confidencialidad se respeta de acuerdo a los fines de la investigación.

**Instrucciones:** Responda las interrogantes, seleccionando la alternativa que se ajuste a la verdad. Para ello debe considerar los siguientes valores:

Siempre (5) – Casi siempre (4) – A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Cumple de forma apropiada con las tareas asignadas.					
2	Se percibe como maestro proactivo.					
3	Usa el conocimiento adquirido en su formación académica para el cumplimiento de sus actividades.					
4	No requiere de monitoreo para realizar sus actividades.					
5	Busca mejorar su desempeño constantemente					
6	Se identifica con las funciones que le fueron asignadas porque apoyan al cumplimiento de los objetivos de la I.E.					
7	Me desenvuelvo con responsabilidad al cumplir con mis funciones.					
8	Demuestra compromiso y cooperación para cumplir con las metas asignadas.					
9	Las áreas administrativas trabajan de forma coordinada y se comunican de forma asertiva.					
10	Se involucra en las actividades para cumplir las metas establecidas					
11	Al realizar las tareas asignadas en la institución se siente motivado.					
12	La dirección ofrece capacitaciones que contribuye a su crecimiento profesional.					
13	Su director brinda monitoreo del cumplimiento de las metas que le fueron asignadas.					
14	La institución le ofrece las herramientas indispensables para lograr el cumplimiento de las metas asignadas					
15	Al iniciar la ejecución de las tareas se realizó un reporte diagnóstico para sensibilizar al personal					
16	Durante el periodo de ejecución de las tareas que le fueron asignadas realiza la petición su reporte progresivo de cumplimiento de metas.					
17	Con el propósito de cumplir con el total de las metas asignadas realiza su mayor esfuerzo					
18	Cumple con el tiempo establecido para las metas asignadas.					
19	Su esfuerzo realizado se refleja en el reporte de metas proporcionados por la institución					

20	Cuando el equipo de trabajo no cumple con las metas establecidas el director toma medidas correctivas				
21	El director detalla los errores para presentar alternativas de solución				
22	El director promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas				
23	Su esfuerzo en el cumplimiento de sus funciones refleja resultados				
24	Cumple con los objetivos establecidos por la institución				
25	El director se encuentra dispuesto a ofrecer la orientación y guía necesaria para cumplir sus metas				

## Anexo 4: validación de expertos

### ANEXO 2

#### DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES

##### **Variable 1:** El clima laboral

Componente que detalla e identifica a las instituciones, diferenciándola de otras, y que se encuentra asociada a las relaciones interpersonales y al comportamiento de los colaboradores en su área (Roldán & Linares, 2021).

##### **Dimensiones**

###### *Dimensión 1:* Motivación laboral

Componente de los colaboradores en el que interactúan obtiene una satisfacción individual, descubriendo restos que permiten ejercer sus competencias y capacidades mostrando su intelecto (Núñez, 2019).

###### *Dimensión 2:* Comunicación interpersonal

Conjunto de etapas sistemáticas mediante el que los colaboradores intercambian lo que sienten, así como opiniones y conocimiento con mensajes no verbales y verbales siendo el propósito con las metas y objetivos establecidos (Núñez, 2019).

###### *Dimensión 3:* Autonomía

Para toma de decisiones se conceptualiza como la responsabilidad de los colaboradores y su independencia de acuerdo al poder que tiene para tomar decisiones en su área de trabajo (Núñez, 2019).

##### **Variable 2:** Desempeño docente

Proceso donde se ejerce la profesión para cumplir con lo requerido por la sociedad actual comprobando sus competencias pedagógicas (Gonzales, 2021)

##### **Dimensiones**

###### *Dimensión 1:* Revisión

Componente donde se entregan las actividades y se distribuyen las tareas con el propósito de corregir y apoyar en las falencias encontradas dentro del proceso (Chiavenato, 2017).

###### *Dimensión 2:* Planeación

Planeación de los docentes se expone dentro de ese componente analizando los informes de resultados, sin embargo, en este punto se encuentra la creación de objetivos estratégicos y el plan de trabajo en los periodos cortos o largos para proyectar una mejora (Chiavenato, 2017).

*Dimensión 3: Seguimiento*

Componente se abarca cada supervisión y acompañamiento recibido en el cumplimiento de sus funciones dentro del aula (Chiavenato, 2017).

*Dimensión 4: Evaluación*

Componente en el cual cada resultado es comparado al periodo anterior con el propósito de entregar soluciones y entregar talleres para retroalimentar con el fin de promover soluciones a los problemas (Chiavenato, 2017).

**ANEXO 3**

**Tabla de operacionalización de la variable 1: Clima laboral**

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Clima laboral	Comunicación interpersonal	- Relación interpersonal	Encuesta / cuestionario
		- Los canales de comunicación.	
		- Entendimiento de los mensajes en la organización.	
		- Los conocimientos del personal.	
		- Relación con el organigrama	
		- Coordinación oportuna	
		- Coordinación efectiva	
	Autonomía para toma de decisiones	- Comunicación de asertiva	
		- Toma de decisión en el puesto.	
		- Responsabilidad del trabajador.	
		- Conocer las exigencias del puesto.	
		- Horario del trabajo	
		-Estructura organizacional flexible	
		-Genera Soluciones	
	Motivación laboral	-Crea soluciones con propósito	
		-Profundiza en el problema	
		- Los beneficios de salud. que recibe el trabajador	
		- La remuneración salarial del trabajador.	
		- Aspiraciones del trabajador.	
		- El medio ambiente. donde realiza el trabajo	
	-Vacaciones		
	-Motivan su esfuerzo		
	-Se preocupan por su motivación		
	-Satisfacción		
	- Reconocimiento		

**ANEXO 3**

**Tabla de operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Desempeño laboral	Revisión	Cumple con las tareas asignadas	Encuesta / Cuestionario
		Proactividad	
		conocimientos	
		Eficiencia	
		Eficacia	
	Planeación	Identificación de funciones	
		Responsabilidad	
		Compromiso y cooperación	
		Coordinación y comunicación	
		Involucramiento	
	Seguimiento	Motivación	
		Capacitaciones	
		Monitoreo	
		Recursos	
		Evaluación continua	
	Evaluación	Productividad	
		Puntualidad	
		Desempeño	
		Medidas correctivas	
		Resolución de problemas	
Trabajo en equipo			
Refleja resultados			
Cumple los objetivos			
Dirección			

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES. (Hernández-Nieto, 2011)

Objetivos:

- Determinar, mediante la Técnica de Juicio de Expertos, la evaluación de Contenido que hacen los jueces de un determinado instrumento de recolección de datos.
- Calcular el coeficiente de confiabilidad. Si los expertos validan el cuestionario de forma positiva, puedes, según el fin de tu instrumento, calcular el coeficiente de confiabilidad.

Instrucciones:

- Cada juez, en forma independiente, debe leer los objetivos y las instrucciones del instrumento de recolección de datos que se le entrega.
- Cada juez, en forma independiente, debe leer cuidadosamente cada uno de los ítems del instrumento.
- Cada juez, en forma independiente, debe evaluar cada uno de los ítems, en la escala de Likert correspondiente de cinco (05) puntos, tomando en cuenta los siguientes criterios, en forma separada:
  - ✓ **Pertinencia:** El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.
  - ✓ **Claridad Conceptual:** Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones.
  - ✓ **Redacción y Terminología:** Si la sintaxis y la terminología empleadas son apropiadas.
  - ✓ **Escalamiento y Codificación:** Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
El clima laboral

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN			Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Relevancia	
Comunicación interpersonal	1. Percibe que los compañeros de trabajo revelan una relación interpersonal adecuada.	5	5	5	
	2 Son suficientes los canales de comunicación que presentan los trabajadores para comunicarse entre ellos.	5	4	5	
	3 Entiende los mensajes enviados por la organización.	5	5	5	
	4 Se comunica dentro de la institución apoyada por su conocimiento.	5	5	5	
	5 La estructura de la institución permite poseer mayor interrelación con otras áreas.	5	5	5	
	6 Su jefe inmediato al inicio de las labores coordina sobre las metas a realizar	5	5	5	
	7 Su jefe coordina las labores de forma efectiva para lograr las metas	5	5	5	
	8 la comunicación es asertiva entre sus compañeros de trabajo	5	5	5	
Autonomía para toma de decisiones	9 En su puesto de trabajo toma decisiones.	5	5	4	
	10 Demuestra responsabilidad en el trabajo que realiza.	5	5	5	
	11 Conoce los requerimientos del trabajo.	5	5	5	
	12 El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto.	5	5	5	
	13 Los directivos de la institución le permiten tomar decisiones en su puesto de trabajo.	5	5	5	

		5	5	5	
	14 Genera opciones de solución para los problemas de la institución.	5	5	5	
	15 las soluciones que crea tienen un propósito claro.	5	5	5	
	16 profundiza en la problemática antes de crear una solución.	5	5	5	
Motivación laboral	17 Son adecuadas los beneficios de salud que brinda la institución.	5	5	5	
	18 Está de acuerdo con la remuneración salarial de las horas reales trabajadas.	5	5	5	
	19 La política de la institución apoyan el logro de sus aspiraciones.	5	5	5	
	20 El ambiente laboral le consiente el desenvolvimiento adecuado en su trabajo	5	5	5	
	21 Es suficiente para usted el tiempo de vacaciones que le brindan	5	5	5	
	22 Las autoridades de la institución lo motivan a dar su mayor esfuerzo	5	5	5	
	23 Las autoridades se preocupan por mantenerlo motivado	5	5	5	
	24 Se siente satisfecho con su trabajo	5	5	5	
	25 Las autoridades brindan reconocimientos por el trabajo realizado	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

de setiembre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: Taurino Moreto Diaz

DNI: 27420544

Especialidad del evaluador: Maestría es Administración en la educación

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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

ANEXO 5

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
El desempeño docente**

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN			Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Relevancia	
Revisión	Cumple de forma apropiada con las tareas asignadas.	5	5	5	
	Se percibe como maestro proactivo.	5	5	5	
	Usa el conocimiento adquirido en su formación académica para el cumplimiento de sus actividades.	5	5	5	
	No requiere de monitoreo para realizar sus actividades.	5	5	5	
	Busca mejorar su desempeño constantemente	5	5	5	
Planeación	Se identifica con las funciones que le fueron asignadas porque apoyan al cumplimiento de los objetivos de la I.E.	5	5	5	
	Me desenvuelvo con responsabilidad al cumplir con mis funciones.	5	5	5	
	Demuestra compromiso y cooperación para cumplir con las metas asignadas.	5	5	5	
	Las áreas administrativas trabajan de forma coordinada y se comunican de forma asertiva.	4	5	5	
	Se involucra en las actividades para cumplir las metas establecidas	5	5	5	
Seguimiento	Al realizar las tareas asignadas en la institución se siente motivado.	5	5	5	
	La dirección ofrece capacitaciones que contribuye a su crecimiento profesional.	5	5	5	
	Su director brinda monitoreo del cumplimiento de las metas que le fueron asignadas.	5	5	5	

	La institución le ofrece las herramientas indispensables para lograr el cumplimiento de las metas asignadas	5	5	5	
	Al iniciar la ejecución de las tareas se realizó un reporte diagnóstico para sensibilizar al personal	5	5	5	
	Durante el periodo de ejecución de las tareas que le fueron asignadas realiza la petición su reporte progresivo de cumplimiento de metas.	5	5	5	
	Con el propósito de cumplir con el total de las metas asignadas realiza su mayor esfuerzo	5	5	5	
Evaluación	Cumple con el tiempo establecido para las metas asignadas.	5	5	5	
	Su esfuerzo realizado se refleja en el reporte de metas proporcionados por la institución	5	5	5	
	Cuando el equipo de trabajo no cumple con las metas establecidas el director toma medidas correctivas	5	5	5	
	El director detalla los errores para presentar alternativas de solución	5	5	5	
	El director promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas	5	5	5	
	El director se encuentra dispuesto a ofrecer la orientación y guía necesaria para cumplir sus metas	5	5	4	
	Su esfuerzo en el cumplimiento de sus funciones refleja resultados	5	5	5	
	Cumple con los objetivos establecidos por la institución	5	5	5	
	El director se encuentra dispuesto a ofrecer la orientación y guía necesaria para cumplir sus metas	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

de setiembre del 2022

**Apellidos y nombres del juez evaluador: Taurino Moreto Diaz**

**DNI: 27420544**

**Especialidad del evaluador: Maestría es Administración en la educación**

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MORETO DIAZ**  
Nombres **TAURINO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **27420544**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**  
Fecha de Expedición **22/11/16**  
Resolución/Acta **0061-2016-UCV**  
Diploma **UCV42717**  
Fecha Matrícula **25/04/2014**  
Fecha Egreso **30/04/2015**

Fecha de emisión de la constancia:  
**08 de Noviembre de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001560781

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

## **ANEXO 2**

### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES**

#### **Variable 1: El clima laboral**

Componente que detalla e identifica a las instituciones, diferenciándola de otras, y que se encuentra asociada a las relaciones interpersonales y al comportamiento de los colaboradores en su área (Roldán & Linares, 2021).

#### **Dimensiones**

##### *Dimensión 1: Motivación laboral*

Componente de los colaboradores en el que interactúan obtiene una satisfacción individual, descubriendo restos que permiten ejercer sus competencias y capacidades mostrando su intelecto (Núñez, 2019).

##### *Dimensión 2: Comunicación interpersonal*

Conjunto de etapas sistemáticas mediante el que los colaboradores intercambian lo que sienten, así como opiniones y conocimiento con mensajes no verbales y verbales siendo el propósito con las metas y objetivos establecidos (Núñez, 2019).

##### *Dimensión 3: Autonomía*

Para toma de decisiones se conceptualiza como la responsabilidad de los colaboradores y su independencia de acuerdo al poder que tiene para tomar decisiones en su área de trabajo (Núñez, 2019).

#### **Variable 2: Desempeño docente**

Proceso donde se ejerce la profesión para cumplir con lo requerido por la sociedad actual comprobando sus competencias pedagógicas (Gonzales, 2021)

#### **Dimensiones**

##### *Dimensión 1: Revisión*

Componente donde se entregan las actividades y se distribuyen las tareas con el propósito de corregir y apoyar en las falencias encontradas dentro del proceso (Chiavenato, 2017).

##### *Dimensión 2: Planeación*

Planeación de los docentes se expone dentro de ese componente analizando los informes de resultados, sin embargo, en este punto se encuentra la creación de objetivos estratégicos y el plan de trabajo en los periodos cortos o largos para proyectar una mejora (Chiavenato, 2017).

*Dimensión 3: Seguimiento*

Componente se abarca cada supervisión y acompañamiento recibido en el cumplimiento de sus funciones dentro del aula (Chiavenato, 2017).

*Dimensión 4: Evaluación*

Componente en el cual cada resultado es comparado al periodo anterior con el propósito de entregar soluciones y entregar talleres para retroalimentar con el fin de promover soluciones a los problemas (Chiavenato, 2017).

**ANEXO 3**

**Tabla de operacionalización de la variable 1: Clima laboral**

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Clima laboral	Comunicación interpersonal	- Relación interpersonal	Encuesta / cuestionario
		- Los canales de comunicación.	
		- Entendimiento de los mensajes en la organización.	
		- Los conocimientos del personal.	
		- Relación con el organigrama	
		- Coordinación oportuna	
	Autonomía para toma de decisiones	- Coordinación efectiva	
		- Comunicación de asertiva	
		- Toma de decisión en el puesto.	
		- Responsabilidad del trabajador.	
		- Conocer las exigencias del puesto.	
		- Horario del trabajo	
		-Estructura organizacional flexible	
		-Genera Soluciones	
	Motivación laboral	-Crea soluciones con propósito	
		-Profundiza en el problema	
		- Los beneficios de salud. que recibe el trabajador	
		- La remuneración salarial del trabajador.	
		- Aspiraciones del trabajador.	
		- El medio ambiente. donde realiza el trabajo	
-Vacaciones			
-Motivan su esfuerzo			
-Se preocupan por su motivación			
-Satisfacción			
- Reconocimiento			

**ANEXO 3**

**Tabla de operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Desempeño laboral	Revisión	Cumple con las tareas asignadas	Encuesta / Cuestionario
		Proactividad	
		conocimientos	
		Eficiencia	
		Eficacia	
	Planeación	Identificación de funciones	
		Responsabilidad	
		Compromiso y cooperación	
		Coordinación y comunicación	
		Involucramiento	
		Motivación	
	Seguimiento	Capacitaciones	
		Monitoreo	
		Recursos	
		Evaluación continua	
		Productividad	
	Evaluación	Puntualidad	
		Desempeño	
		Medidas correctivas	
		Resolución de problemas	
Trabajo en equipo			
Refleja resultados			
Cumple los objetivos			
Dirección			

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES. (Hernández-Nieto, 2011)

Objetivos:

- Determinar, mediante la Técnica de Juicio de Expertos, la evaluación de Contenido que hacen los jueces de un determinado instrumento de recolección de datos.
- Calcular el coeficiente de confiabilidad. Si los expertos validan el cuestionario de forma positiva, puedes, según el fin de tu instrumento, calcular el coeficiente de confiabilidad.

Instrucciones:

- Cada juez, en forma independiente, debe leer los objetivos y las instrucciones del instrumento de recolección de datos que se le entrega.
- Cada juez, en forma independiente, debe leer cuidadosamente cada uno de los ítems del instrumento.
- Cada juez, en forma independiente, debe evaluar cada uno de los ítems, en la escala de Likert correspondiente de cinco (05) puntos, tomando en cuenta los siguientes criterios, en forma separada:
  - ✓ **Pertinencia:** El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.
  - ✓ **Claridad Conceptual:** Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones.
  - ✓ **Redacción y Terminología:** Si la sintaxis y la terminología empleadas son apropiadas.
  - ✓ **Escalamiento y Codificación:** Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
El clima laboral

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN			Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Relevancia	
Comunicación interpersonal	1. Percibe que los compañeros de trabajo revelan una relación interpersonal adecuada.	5	5	5	
	2 Son suficientes los canales de comunicación que presentan los trabajadores para comunicarse entre ellos.	4	5	5	
	3 Entiende los mensajes enviados por la organización.	5	5	4	
	4 Se comunica dentro de la institución apoyada por su conocimiento.	5	5	5	
	5 La estructura de la institución permite poseer mayor interrelación con otras áreas.	5	5	5	
	6 Su jefe inmediato al inicio de las labores coordina sobre las metas a realizar	5	5	5	
	7 Su jefe coordina las labores de forma efectiva para lograr las metas	5	5	5	
	8 la comunicación es asertiva entre sus compañeros de trabajo	5	5	5	
Autonomía para toma de decisiones	9 En su puesto de trabajo toma decisiones.	5	5	5	
	10 Demuestra responsabilidad en el trabajo que realiza.	5	5	5	
	11 Conoce los requerimientos del trabajo.	5	5	5	
	12 El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto.	5	5	5	
	13 Los directivos de la institución le permiten tomar decisiones en su puesto de trabajo.	5	5	5	

ANEXO 5

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:  
El desempeño docente**

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN			Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Relevancia	
Revisión	Cumple de forma apropiada con las tareas asignadas.	5	5	5	
	Se percibe como maestro proactivo.	4	5	5	
	Usa el conocimiento adquirido en su formación académica para el cumplimiento de sus actividades.	5	5	4	
	No requiere de monitoreo para realizar sus actividades.	5	5	5	
	Busca mejorar su desempeño constantemente	4	5	5	
Planeación	Se identifica con las funciones que le fueron asignadas porque apoyan al cumplimiento de los objetivos de la I.E.	5	5	5	
	Me desenvuelvo con responsabilidad al cumplir con mis funciones.	5	5	5	
	Demuestra compromiso y cooperación para cumplir con las metas asignadas.	5	5	4	
	Las áreas administrativas trabajan de forma coordinada y se comunican de forma asertiva.	5	5	5	
	Se involucra en las actividades para cumplir las metas establecidas	5	5	5	
	Al realizar las tareas asignadas en la institución se siente motivado.	5	5	5	
Seguimiento	La dirección ofrece capacitaciones que contribuye a su crecimiento profesional.	5	5	5	
	Su director brinda monitoreo del cumplimiento de las metas que le fueron asignadas.	5	5	5	

	La institución le ofrece las herramientas indispensables para lograr el cumplimiento de las metas asignadas	5	5	5	
	Al iniciar la ejecución de las tareas se realizó un reporte diagnóstico para sensibilizar al personal	5	5	5	
	Durante el periodo de ejecución de las tareas que le fueron asignadas realiza la petición su reporte progresivo de cumplimiento de metas.	5	5	5	
	Con el propósito de cumplir con el total de las metas asignadas realiza su mayor esfuerzo	5	5	5	
Evaluación	Cumple con el tiempo establecido para las metas asignadas.	5	4	5	
	Su esfuerzo realizado se refleja en el reporte de metas proporcionados por la institución	5	5	5	
	Cuando el equipo de trabajo no cumple con las metas establecidas el director toma medidas correctivas	5	5	5	
	El director detalla los errores para presentar alternativas de solución	5	5	5	
	El director promueve el trabajo en equipo para el cumplimiento de las metas	5	5	5	
	El director se encuentra dispuesto a ofrecer la orientación y guía necesaria para cumplir sus metas	4	5	5	
	Su esfuerzo en el cumplimiento de sus funciones refleja resultados	5	5	5	
	Cumple con los objetivos establecidos por la institución	5	5	5	
	El director se encuentra dispuesto a ofrecer la orientación y guía necesaria para cumplir sus metas	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Rosa Elvira Rodrigo Benabidez

DNI: 41909638

Especialidad del evaluador: Maestría en Psicología Educativa

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup> 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



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RODRIGO BENAVIDEZ
Nombres	ROSA ELVIRA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41909638

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA
Fecha de Expedición	28/08/2014
Resolución/Acta	0955-2014-UCV
Diploma	A1673990
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
08 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001561189



ROLANDO RUIZ LLATANCE  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

## **ANEXO 2**

### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES**

#### **Variable 1: El clima laboral**

Componente que detalla e identifica a las instituciones, diferenciándola de otras, y que se encuentra asociada a las relaciones interpersonales y al comportamiento de los colaboradores en su área (Roldán & Linares, 2021).

#### **Dimensiones**

##### *Dimensión 1: Motivación laboral*

Componente de los colaboradores en el que interactúan obtiene una satisfacción individual, descubriendo restos que permiten ejercer sus competencias y capacidades mostrando su intelecto (Núñez, 2019).

##### *Dimensión 2: Comunicación interpersonal*

Conjunto de etapas sistemáticas mediante el que los colaboradores intercambian lo que sienten, así como opiniones y conocimiento con mensajes no verbales y verbales siendo el propósito con las metas y objetivos establecidos (Núñez, 2019).

##### *Dimensión 3: Autonomía*

Para toma de decisiones se conceptualiza como la responsabilidad de los colaboradores y su independencia de acuerdo al poder que tiene para tomar decisiones en su área de trabajo (Núñez, 2019).

#### **Variable 2: Desempeño docente**

Proceso donde se ejerce la profesión para cumplir con lo requerido por la sociedad actual comprobando sus competencias pedagógicas (Gonzales, 2021)

#### **Dimensiones**

##### *Dimensión 1: Revisión*

Componente donde se entregan las actividades y se distribuyen las tareas con el propósito de corregir y apoyar en las falencias encontradas dentro del proceso (Chiavenato, 2017).

##### *Dimensión 2: Planeación*

Planeación de los docentes se expone dentro de ese componente analizando los informes de resultados, sin embargo, en este punto se encuentra la creación de objetivos estratégicos y el plan de trabajo en los periodos cortos o largos para proyectar una mejora (Chiavenato, 2017).

*Dimensión 3: Seguimiento*

Componente se abarca cada supervisión y acompañamiento recibido en el cumplimiento de sus funciones dentro del aula (Chiavenato, 2017).

*Dimensión 4: Evaluación*

Componente en el cual cada resultado es comparado al periodo anterior con el propósito de entregar soluciones y entregar talleres para retroalimentar con el fin de promover soluciones a los problemas (Chiavenato, 2017).

**ANEXO 3**

**Tabla de operacionalización de la variable 1: Clima laboral**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Desempeño laboral	Revisión	Cumple con las tareas asignadas	Encuesta / Cuestionario
		Proactividad	
		conocimientos	
		Eficiencia	
		Eficacia	
	Planeación	Identificación de funciones	
		Responsabilidad	
		Compromiso y cooperación	
		Coordinación y comunicación	
		Involucramiento	
	Seguimiento	Motivación	
		Capacitaciones	
		Monitoreo	
		Recursos	
		Evaluación continua	
	Evaluación	Productividad	
		Puntualidad	
		Desempeño	
		Medidas correctivas	
		Resolución de problemas	
Trabajo en equipo			
Refleja resultados			
Cumple los objetivos			
Dirección			

**ANEXO 3**

**Tabla de operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral**

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Desempeño laboral	Revisión	Cumple con las tareas asignadas	Encuesta / Cuestionario
		Proactividad	
		conocimientos	
		Eficiencia	
		Eficacia	
	Planeación	Identificación de funciones	
		Responsabilidad	
		Compromiso y cooperación	
		Coordinación y comunicación	
		Involucramiento	
	Seguimiento	Motivación	
		Capacitaciones	
		Monitoreo	
		Recursos	
		Evaluación continua	
	Evaluación	Productividad	
		Puntualidad	
		Desempeño	
		Medidas correctivas	
		Resolución de problemas	
Trabajo en equipo			
Refleja resultados			
Cumple los objetivos			
Dirección			

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES. (Hernández-Nieto, 2011)

Objetivos:

- Determinar, mediante la Técnica de Juicio de Expertos, la evaluación de Contenido que hacen los jueces de un determinado instrumento de recolección de datos.
- Calcular el coeficiente de confiabilidad. Si los expertos validan el cuestionario de forma positiva, puedes, según el fin de tu instrumento, calcular el coeficiente de confiabilidad.

Instrucciones:

- Cada juez, en forma independiente, debe leer los objetivos y las instrucciones del instrumento de recolección de datos que se le entrega.
- Cada juez, en forma independiente, debe leer cuidadosamente cada uno de los ítems del instrumento.
- Cada juez, en forma independiente, debe evaluar cada uno de los ítems, en la escala de Likert correspondiente de cinco (05) puntos, tomando en cuenta los siguientes criterios, en forma separada:
  - ✓ **Pertinencia:** El grado de correspondencia entre el enunciado del ítem y lo que se pretende medir.
  - ✓ **Claridad Conceptual:** Hasta qué punto el enunciado del ítem no genera confusión o contradicciones.
  - ✓ **Redacción y Terminología:** Si la sintaxis y la terminología empleadas son apropiadas.
  - ✓ **Escalamiento y Codificación:** Si la escala empleada en cada ítem es apropiada y la misma ha sido debidamente codificada.

ANEXO 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

El clima laboral

1= Inaceptable; 2= Deficiente; 3= Regular; 4= Bueno; 5= Excelente

Dimensiones	Indicadores	VALORACIÓN			Sugerencias
		Pertinencia	Claridad	Relevancia	
Comunicación interpersonal	1. Percibe que los compañeros de trabajo revelan una relación interpersonal adecuada.	4	5	5	
	2 Son suficientes los canales de comunicación que presentan los trabajadores para comunicarse entre ellos.	5	5	5	
	3 Entiende los mensajes enviados por la organización.	4	5	5	
	4 Se comunica dentro de la institución apoyada por su conocimiento.	5	5	5	
	5 La estructura de la institución permite poseer mayor interrelación con otras áreas.	5	5	4	
	6 Su jefe inmediato al inicio de las labores coordina sobre las metas a realizar	5	5	5	
	7 Su jefe coordina las labores de forma efectiva para lograr las metas	5	4	5	
	8 la comunicación es asertiva entre sus compañeros de trabajo	4	5	5	
Autonomía para toma de decisiones	9 En su puesto de trabajo toma decisiones.	5	5	5	
	10 Demuestra responsabilidad en el trabajo que realiza.	5	5	5	
	11 Conoce los requerimientos del trabajo.	5	5	5	
	12 El horario de trabajo le permite desarrollarse en su puesto.	5	5	5	
	13 Los directivos de la institución le permiten tomar decisiones en su puesto de trabajo.	5	5	5	

		5	5	5	
	14 Genera opciones de solución para los problemas de la institución.	5	5	5	
	15 las soluciones que crea tienen un propósito claro.	5	5	5	
	16 profundiza en la problemática antes de crear una solución.	4	5	5	
Motivación laboral	17 Son adecuadas los beneficios de salud que brinda la institución.	5	5	5	
	18 Está de acuerdo con la remuneración salarial de las horas reales trabajadas.	5	5	5	
	19 La política de la institución apoyan el logro de sus aspiraciones.	5	5	5	
	20 El ambiente laboral le consiente el desenvolvimiento adecuado en su trabajo	5	5	5	
	21 Es suficiente para usted el tiempo de vacaciones que le brindan	5	5	5	
	22 Las autoridades de la institución lo motivan a dar su mayor esfuerzo	5	5	4	
	23 Las autoridades se preocupan por mantenerlo motivado	5	5	5	
	24 Se siente satisfecho con su trabajo	4	5	5	
	25 Las autoridades brindan reconocimientos por el trabajo realizado	5	5	5	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

de setiembre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: José Manuel Bautista Córdor

DNI: 27422855

Especialidad del evaluador: Maestría es Administración en la educación

<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>BAUTISTA CONDOR</b>
Nombres	<b>JOSE MANUEL</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>27422852</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Decano	<b>CASTILLO LEON HELVIDIA LUCILA</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA</b>
Fecha de Expedición	<b>26/08/2010</b>
Resolución/Acta	<b>906-2010-UCV</b>
Diploma	<b>A1091711</b>
Fecha Matricula	<b>Sin información (*****)</b>
Fecha Egreso	<b>Sin información (*****)</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
08 de Noviembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001561196

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

## Anexo 7: confiabilidad de los instrumentos

### *Validez de los instrumentos*

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Clima laboral	0.893	25
Desempeño docente	0.913	25

*Nota.* Elaboración propia.

El instrumento de la

El instrumento de clima laboral (Alfa de Cronbach 0,893) y el instrumento del desempeño laboral (Alfa de Cronbach 0,913) es confiable para su aplicación en la muestra de estudio.

## Anexo 8: V de Aiken

		Taurino MoretoDiaz	Rosa Elvira Rodrigo Benabidez	José Manue l Bautis ta Cóndo r	Me d ia	DE	V de Aike n	Interpretacion V
ite m 1	Pertien en cia	5	5	4	4.67	0.58	0.91 7	VALIDO
	Clarida d	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
	Relevan ci a	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
ite m 2	Pertien en cia	5	4	5	4.67	0.58	0.91 7	VALIDO
	Clarida d	4	5	5	4.67	0.58	0.91 7	VALIDO
	Relevan cia	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
ite m 3	Pertien en cia	5	5	4	4.67	0.58	0.91 7	VALIDO
	Clarida d	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
	Relevan cia	5	4	5	4.67	0.58	0.91 7	VALIDO
ite m 4	Pertien en cia	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
	Clarida d	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
	Relevan cia	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
ite m 5	Pertiene n cia	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
	Clarida d	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
	Relevan ci a	5	5	4	4.67	0.58	0.91 7	VALIDO
ite m 6	Pertien en cia	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
	Clarida d	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
	Relevan cia	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
ite m 7	Pertien en cia	5	5	5	5.00	0.00	1.00 0	VALIDO
	Clarida d	5	5	4	4.67	0.58	0.91 7	VALIDO

	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 8	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 9	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	5	5	4.67	0.58	0.917	VALIDO
item 10	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 11	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO

	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 12	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 13	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 14	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 15	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 16	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO
item 17	Claridad	5	4	5	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 18	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 19	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 20	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 21	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 22	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	5	4	5	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO

item 23	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	4	5	5	4.67	0.58	0.917	VALIDO
item 24	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 25	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO

		Taurino Moret oDiaz	Rosa Elvira Rodrigo Benabidez	José Manuel Bautista Cóndor	Media	DE	V de Aiken	InterpretaciónV
item1	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item2	Pertinencia	5	4	5	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item3	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.917	VALIDO
item4	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item5	Pertinencia	5	4	5	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO
item6	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item7	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO

item8	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Relevancia	5	4	5	4.67	0.58	0.917	VALIDO
item9	Pertinencia	4	5	5	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO

item 10	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 11	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO
item 12	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 13	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 14	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 15	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 16	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 17	Pertinencia	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 18	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	4	5	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 19	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 20	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 21	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item 22	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
item	Pertinencia	5	1	5	3.67	2.31	0.667	INVALIDO

23	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO
item 24	Pertinencia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Claridad	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	Relevancia	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO

<b>item 25</b>	<b>Pertinencia</b>	5	5	4	4.67	0.58	0.917	VALIDO
	<b>Claridad</b>	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	5	5	5	5.00	0.00	1.000	VALIDO