



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima organizacional y la relación en desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Ancash, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Flores Luna, Daylin Gribeth ([orcid.org/0000-0003-3053-6722](https://orcid.org/0000-0003-3053-6722))  
Garcia Barrozo, Nelly Anali ([orcid.org/0000-0003-3389-1025](https://orcid.org/0000-0003-3389-1025))

**ASESOR:**

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael ([orcid.org/0000-0003-4831-9224](https://orcid.org/0000-0003-4831-9224))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

*A mis padres Jorge Teófilo García Barroso y Luzmila Yanet Barroso Borja que, con sus sabios consejos fueron de soporte para mi formación personal y profesional con buenos sentimientos, valores y hábitos.*

*También dedico a mi pareja Sergio Geanpierre Vega Cueva quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser una profesional dándome su respaldo y ánimos siempre.*

*A mis hijos Gianna Scarlett A. García y Evanns Griezmann Darhyl Vega García que han sido mi mayor motor impulsor de mi vida, mi luz, mis únicos tesoros.*

**Autor:** Nelly Anali García Barroso

*La presente tesis dedico a mis padres Edgar Roger Flores Salazar y Talia Regina luna Gonzales porque ellos estuvieron siempre brindándonos su apoyo, siendo de contribución para conseguir mis propósitos de vida y continuar formándome como profesional.*

*A toda mi familia que es lo mejor y valioso que Dios me ha dado.*

**Autor:** Flores Luna Daylin Gribeth.

## **Agradecimiento**

*Agradezco a Dios por ser mi guía y mi fortaleza en los pasos de mi vida.*

*A mi familia por su estímulo y apoyo permanente para la culminación y consecución de mis proyectos.*

*Con acierto agradezco a aquellos que, de alguna forma u otra, contribuyeron con el desarrollo y término del estudio.*

**Autor:** *Nelly Anali García Barrozo*

*Agradezco con fervor a Dios por brindarme una familia extraordinaria que contribuye con mis sueños y anhelos.*

*Con acierto agradezco a aquellos que, de alguna forma u otra, contribuyeron con el desarrollo y término del estudio.*

**Autor:** *Flores Luna Daylin Gribeth*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los docentes del colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.", cuyos autores son FLORES LUNA DAYLIN GRIBETH, GARCIA BARROZO NELLY ANALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

HUARAZ, 23 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL <b>DNI:</b> 17968344 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 23-11-2023 21:02:48

Código documento Trilce: TRI - 0663426



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor/**

Nosotros, FLORES LUNA DAYLIN GRIBETH, GARCIA BARROZO NELLY ANALI estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los docentes del colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
FLORES LUNA DAYLIN GRIBETH <b>DNI:</b> 70403408 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3053-6722	Firmado electrónicamente por: DGFLORES el 15- 022024 16:34:10
GARCIA BARROZO NELLY ANALI <b>DNI:</b> 74042020 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3389-1025	Firmado electrónicamente por: NEGARCIABA el 15- 022024 14:29:44

Código documento Trilce: INV - 1484725

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad de los Autores.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de gráficos y figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	18
3.1.1. Tipo de investigación.....	18
3.1.2. Diseño de investigación .....	18
3.2 Variables y operacionalización .....	18
3.3 Población, muestra, muestreo .....	20
3.3.1. Población.....	20
3.3.2. Muestra .....	20
3.3.3. Muestreo.....	20
3.3.4. Unidad de análisis.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5 Procedimiento de recolección de datos.....	22
3.6 Método de análisis de datos .....	22
3.7 Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN .....	38

VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS .....	49
ANEXOS.....	56

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Resultados de la validación - juicio de expertos.....	21
<b>Tabla 2</b>	Resultado de la confianza para el Clima Organizacional .....	79
<b>Tabla 3</b>	Resultado de la confianza para el Desempeño Laboral.....	79
<b>Tabla 4</b>	Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño laboral .....	25
<b>Tabla 5</b>	Tabla cruzada de la motivación y el desempeño laboral.....	27
<b>Tabla 6</b>	Tabla cruzada de trabajo en equipo y desempeño laboral.....	28
<b>Tabla 7</b>	Tabla cruzada de la comunicación y desempeño laboral.....	29
<b>Tabla 8</b>	Tabla cruzada del liderazgo y rendimiento en el contexto.....	31
<b>Tabla 9</b>	Prueba de normalidad de datos.....	32
<b>Tabla 10</b>	Contrastación de hipótesis general.....	33
<b>Tabla 11</b>	Contrastación de la hipótesis específica 1 .....	34
<b>Tabla 12</b>	Contrastación de la hipótesis específica 2.....	35
<b>Tabla 13</b>	Contrastación de la hipótesis específica 3.....	36
<b>Tabla 14</b>	Contrastación de la hipótesis específica 4.....	37

## **Índice de gráficos y figuras**

<b>Figura 1</b> Nivel del clima organizacional y desempeño laboral .....	26
<b>Figura 2</b> Nivel de motivación y desempeño laboral .....	27
<b>Figura 3</b> Nivel del trabajo en equipo y comportamientos contraproducentes .....	28
<b>Figura 4</b> Nivel de comunicación y desempeño laboral .....	30
<b>Figura 5</b> Nivel de liderazgo y rendimiento en el contexto .....	31

## Resumen

El estudio en mención tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. Estudio de tipo aplicado, paradigma cuantitativo, nivel relacional y diseño no experimental - transeccional. Su universo y muestra lo conformaron 85 docentes; la data se recopiló mediante la técnica de la encuesta y por instrumento dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron que existe un nivel medio de correlación entre variables, esto se fundamenta en el valor arrojado por el estadígrafo Rho de Spearman =0,591, además un coeficiente de significancia de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo; por otro lado, los resultados descriptivos demuestran que para la variable clima organizacional el 54,1% de los docentes manifiestan que está en riesgo, el 34,1% lo consideran inadecuado y el 11,8% lo consideran adecuado; en cuanto al desempeño laboral, 71,8% de los colaboradores indicaron que está en nivel medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% lo considera alto. Se concluye que se evidencia que un gran porcentaje de encuestados perciben que se encuentra en riesgo del clima organizacional, y preocupante saber que la mayoría declara que el desempeño laboral es solo regular o medio.

**Palabras Clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, potencial humano.

## Abstract

The purpose of the aforementioned study was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the teachers at Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. Applied type study, quantitative paradigm, relational level and non-experimental - transectional design. Their universe and sample were made up of 85 teachers; The data was collected using the survey technique and two questionnaires. The results showed that there is an average level of evaluation between variables, this is based on the value returned by the Spearman Rho statistician  $=0.591$ , in addition to a significance coefficient of 0.000, which indicates that it is statistically significant; On the other hand, the descriptive results show that for the organizational climate variable, 54.1% of teachers state that it is at risk, 34.1% consider it inadequate and 11.8% consider it adequate; Regarding job performance, 71.8% of employees indicated that they are at a medium level, 16.5% low, and 11.8% consider it high. It is concluded that it is evident that a large percentage of respondents perceive that they are at risk from the organizational climate, and it is worrying to know that the majority declare that the job performance is only regular or average.

**Keywords:** Organizational climate, job performance, human potential.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día se considera que los cambios de carácter económico/social a nivel mundial suceden por los conocimientos empleados en el aspecto educativo debido a que es el arma fundamental para que los países se desarrollen así como sus habitantes, siendo parte de una gama de instrumentos intangibles que permiten al ser humano sobresalir en un ambiente con enfoque a competitividades donde no basta con saber leer o escribir, por ello la educación de calidad y maestros capacitados permitirán que los alumnos presenten la iniciativa para hacer frente a situaciones problemáticas que observen en su sociedad (Díaz, 2018). Asimismo, para lograr el tan ansiado paradigma en las instituciones educativas es necesario que se ofrezcan servicios de calidad, con docentes altamente capacitados que son evaluados periódicamente y se mide su rendimiento en la institución (León et al, 2018).

A nivel Internacional, se sabe que la educación tiene influencia en el progreso de los individuos, genera paz, disminuye los índices de pobreza e impulsa el desarrollo económico sostenible, puesto que constituye un derecho para toda persona, por ello la UNESCO ejerce liderazgo a nivel mundial y regional sobre tópicos educativos, buscando fortalecer los sistemas de educación a nivel global y responde a los desafíos del mundo mediante educaciones con igualdad de género (UNESCO, 2023). En Bogotá una problemática latente en muchas de las escuelas y colegios es el desempeño laboral deplorable por falta de interrelaciones entre docentes y ello origina inconformidades, malentendidos y falencias entre los mismos (Rodríguez y Lechuga, 2019).

Además, en el caso de Ecuador se presentaron problemas donde profesores expresan sus molestias, solicitando el incremento de recursos educativos y económicos para poder desarrollar sus funciones, hecho que origina climas laborales tensos, los maestros no se sienten motivados a desempeñar sus funciones con entusiasmo porque no se identifican con la institución, por ello perjudican el rendimiento en los escolares (García y Campana, 2020). Por otro lado, en el contexto educativo de Barcelona se evidencia el clima laboral deficiente que perjudica la labor de los docentes y afecta el compromiso de estos (Paco y Matas, 2015).

A nivel Nacional, los avances científicos y tecnológicos han derivado en consecuencias de deshumanización, conformismo e individualismo, ocasionando cambios económicos, políticos, sociales que repercuten en el ámbito educativo y esto se refleja en las problemáticas ocurridas entre docentes, obstaculizando el alcance de los propósitos e impidiendo la mejora educativa de calidad (Torres y Zegarra, 2015). Aunado a ello, ciertas instituciones aún conservan pensamientos y formas de enseñar burocráticos porque son unos cuantos los administrativos privilegiados y, por ende, se descuida a los docentes (Mamani y Rivera, 2019). Además, en un centro educativo de Chimbote se evidenció que el 80,7% del total de docentes se sienten estresados, por tal motivo, no se sienten comprometidos con la institución (Octavio y otros, 2020).

En el contexto local, específicamente en la IE Santa Inés de Yungay, que tiene por finalidad preparar personas íntegras y líderes, comprometidas con el desarrollo social y humanista que posean conocimientos y puedan emplearlos en la realidad problemática social, se diagnosticó situaciones que perjudican el desempeño de labores tales como: incumplimiento de objetivos, no se disponen de programas de sensibilización sobre las relaciones interpersonales, no se sienten motivados los docentes, falta reciprocidad, carente participación y comunicación, carente empatía, falta de confianza entre docentes, toma de decisiones sin enfoque a resultados, falta de capacidad de mando, carente productividad educativa, poca o nula evaluación de desempeño, a razón de ello el docente convive en conflicto ya que a menudo se observa un ambiente inadecuado relacionado a irresponsabilidades y falta de cumplimiento de funciones.

De persistir esta situación, se pueden presentar mayores problemas en la institución educativa que perjudica las clases impartidas por los docentes, por ende, una educación deplorable, estudiantes sin motivación e incluso algunos que abandonan las actividades escolares, problemas entre docentes y administrativos, el sistema de educación no se reformará de acuerdo a los estándares vigentes, existirá desconfianza por parte de los familiares para inscribir a sus estudiantes en la I.E. y el rendimiento estudiantil disminuirá.

De lo mencionado, surge el interés por estudiar “Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral en los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022”, con la finalidad de comprobar el correlato entre ambas variables y

conocer los motivos que fundamentan las acciones que presentan los docentes, lo cual se refleja en el desempeño docente. Cabe indicar, que con el estudio se pretende brindar recomendaciones para sensibilizar a los maestros sobre las buenas prácticas que originan climas organizacionales favorables en beneficio de ellos mismos.

En base a esta realidad, se formuló la problemática general ¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay, Áncash, 2022?, y los específicos: (1) ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral de los docentes del colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022?; (2) ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022?; (3) ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022?; (4) ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022?

Bernal (2006) refirió que todo estudio se orienta a resolver ciertos problemas identificados, por ello, es indispensable justificar o sustentar las razones que comprenden la investigación. Además, debe establecerse sus dimensiones para identificar la viabilidad. Por ello se mencionan 04 criterios: teórica cabe señalar que se han empleado teorías comprobadas, aceptadas por sus evidencias en el mundo académico, que han sustentado las variables estudiadas por las investigadoras. Desde su aspecto metodológico se justifica, puesto que se adaptaron 02 escalas validadas para cada variable investigada y que han superado las respectivas pruebas de validez y confiabilidad. Se justifica en el aspecto práctico porque se han brindado recomendaciones para mejorar el desempeño laboral en el centro educativo especificado en Yungay, lo cual va a resultar en beneficio de los estudiantes y sus familiares. Por su aspecto social se justifica dado que una mejor calidad educativa beneficia a la sociedad, al entorno social y genera progreso a los pobladores.

Se plantea el objetivo general: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. Asimismo, los específicos: Establecer la correlación

existente entre motivación y el desempeño laboral de los docentes del colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. Determinar la correlación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. Comprobar la relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. Establecer la relación existente entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Finalmente, la hipótesis general: El clima organizacional se correlaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. Y las específicas: La motivación se correlaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. El trabajo en equipo se relaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. La comunicación se correlaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022. El liderazgo se correlaciona directa y significativamente con el desempeño de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para profundizar en la investigación se dispone de antecedentes complementarios que disponen de saberes similares al presente estudio. Entre ellos se tiene a nivel internacional.

López (2021) cuyo propósito fue comprobar el correlato del clima organizacional con el desempeño de los empleados administrativos de la Universidad Salesiana, sede Guayaquil. Investigación cuantitativa, de nivel relacional y diseño transversal y sin manipular variables, el universo lo conformaron 55 trabajadores, quedando como muestra 51 trabajadores, como técnica se empleó una encuesta, por instrumento los respectivos cuestionarios. Sus resultados demostraron, según el estadístico Rho de Spearman que con valor  $=0,581$ , lo que significa que la relación es media; respecto a la dimensión comunicación de la variable no dependiente y el correlato con la variable dependiente, el valor de estadígrafo fue  $=0.615$ ; en lo que respecta a la motivación fue  $=0,526$ ; con el Liderazgo fue  $=0,531$  y con el trabajo en equipo fue  $= 0.425$ . Se arribó a la conclusión que hay asociatividad entre las variables investigadas, además esta es significativa, es decir si la primera variable aumenta entonces la segunda también.

Paredes y Quiroz (2021) precisaron por propósito comprobar la correlación del clima organizacional con el desempeño de labores en trabajadores de hipermercados en Ecuador. Estudio de propósito aplicado, paradigma cuantitativo, nivel correlacional y diseño transversal y en el que no se manipularon variables, la población censal la conformaron 379 empleados, para recopilar información se empleó la encuesta y dos escalas valorativas. Los hallazgos fueron: dado el valor que arrojó Rho Spearman  $= 0.294$ , que demuestra relación baja entre las variables y una significancia  $= 0.000 < 0.005$ . Concluyendo que se evidencia el correlato entre las variables de las mencionadas empresas.

Toapanta et al. (2020) se propusieron comprobar el correlato del clima organizacional con el desempeño de labores en un Colegio de Quito. Su aspecto metódico fue de nivel relacional, paradigma cuantitativo y diseño transeccional, la muestra la conformaron 18 docentes, por lo que se optó por una muestra igual al universo, para recabar la data se usó por técnica la encuesta con dos cuestionarios. Como resultado: que el correlato entre el clima organizacional es desfavorable,

además la segunda variable fue negativa  $=-0.383$ , lo que muestra que es una débil relación inversa, lo que evidencia que si el desempeño se incrementa y el clima organizacional desfavorable. Se concluye que existe correlato directo entre las variables objeto de investigación.

Alvis (2020) se planteó comprobar la asociatividad del Clima organizacional con el desempeño de labores partiendo de la revisión de estudios desde el 2010 al 2020. El estudio fue de paradigma mixto y alcance descriptivo, es por ello, que se usó como técnica el análisis documental, su universo se constituyó por 2014 artículos de los cuales solo se tomaron como muestra 15 de ellos. Demostrando que, un clima bueno se asocia de forma positiva con los colaboradores, puesto que si este es bueno entonces aumentará la productividad de estos. Llegando a concluir que se evidencia correlato positivo en las variables investigadas.

Finalmente se tiene a Niebles et al. (2019) se plantearon evaluar la asociatividad del clima organizacional con el desempeño docente en IE de nivel superior de Barranquilla. Su aspecto metódico fue de paradigma cuantitativa, de alcance relacional y de diseño transeccional; 107 docentes de las instituciones estudiadas conformaron el universo poblacional, aplicando como técnica para recopilar información la encuesta y dos cuestionarios estructurados. Se halló como resultados: la asociatividad del desempeño con las dimensiones del clima organizacional, puesto que el liderazgo tuvo un valor de 0.373, mientras que el trabajo en equipo tuvo un valor  $=0.373$ , en tanto que la motivación tuvo un valor  $=0.366$  y finalmente la comunicación tuvo un valor  $=0.365$ . Concluyendo que de acuerdo con el valor arrojado por el estadígrafo Pearson  $=0.950$ , el clima organizacional se vincula con el desempeño de maestros de las IE de Barranquilla.

Referente con el ámbito nacional, Lozada (2023) se propuso hallar la correlación existente del clima organizacional con el desempeño de labores en profesores de una I.E. en el nivel primario. investigación que tuvo paradigma cuantitativo y propósito básico, con un alcance correlacional, fue no experimental-transeccional. Constó de un universo y muestra de 30 profesores, a quienes se les aplicaron encuestas a través de cuestionarios. Se obtuvo respecto a la asociación entre variables el estadígrafo Rho arrojó un valor  $=.773$ , que resultó ser alto y

positivo; por otro lado, la motivación en asociación con el desempeño laboral se halla el Rho de Spearman igual a 0.656, evidenciando la asociatividad de la dimensión con la segunda variable, siendo positiva y alta. Se llegó a concluir que existe asociación directa-elevada entre las variables investigadas en los profesores en una I.E primaria en la dicha I.E estudiada.

Según Chinguel (2023) precisó por fin comprobar la asociación del clima organizacional con el desempeño de labores en profesores, usó como método de la investigación, bajo un paradigma cuantitativo, tuvo el diseño transversal. El universo muestral lo conformaron 307 individuos participantes. Para dicho estudio usó un instrumento y un cuestionario. Resultado: hay relación directa media entre las variables estudiadas mediante el estadígrafo  $R_s=0.410$ ; por otro lado, el desempeño laboral con la dimensión de comunicación del clima organizacional presenta un  $R_s=0.3$  y  $p < 0.001$  siendo una relación moderada; además respecto al liderazgo y el desempeño laboral el  $r_s= 0.299$  y  $p < 0.001$ , estableciendo de igual manera una relación moderada. Se concluyó que se evidencia asociatividad entre las variables.

Según Chávez (2022) se planteó comprobar la asociatividad del clima organizacional con el desempeño laboral en profesores y administrativos. Usó como método un paradigma cuantitativa-deductivo, de nivel relacional, de diseño que no altera los elementos del estudio y propósito aplicado. El universo y la muestra estaba conformada por 42 personas y conformada por profesores y administrativos y usó la encuesta, y dos escalas valorativas como instrumentos. Se constató la asociatividad positiva entre las variables objeto de estudio, que tuvo como valor según el estadístico Spearman  $=0,743$  entre las variables; concluyéndose que entre la variable clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la unidad existe una relación positiva alta, lo cual evidencia que si hay un clima organizacional estable favorecerá a un eficiente desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

Según Salazar (2021) precisó por fin comprobar el correlato del clima organizacional con el desempeño laboral en profesores de la Facultad de Comunicaciones. Fue de paradigma cuantitativo, relacional y diseño transeccional,

los datos fueron recopilados aplicando dos escalas valorativas, que corresponde a la encuesta como técnica, el universo estuvo conformado por 17 profesores. Los hallazgos demostraron que se evidencia la asociatividad baja entre las variables, dado que el valor del estadígrafo Rs es igual que 0.26, encontrando la asociatividad baja; por otro lado, respecto a sus dimensiones se encuentra que el trabajo en equipo con el desempeño laboral presenta un  $R_s=0.412$  siendo una relación media, las comunicaciones con el desempeño laboral presenta un  $R_s=0.353$  siendo una relación media. Conclusiones: hay correlación entre las variables de investigación.

Además, Vacas (2019) se planteó establecer el correlato del clima organizacional con el desempeño de los maestros de la IE. San Viator - Yungay. Teniendo como método de investigación un paradigma cuantitativo y propósito aplicado, nivel correlacional. El universo estaba conformado por 48 profesores, con el objetivo de recabar la información, usando la encuesta y dos escalas valorativas para recopilar los datos. Los hallazgos demostraron que el estadígrafo chi-cuadrado fue igual a 13,85, constatando que hay conexión entre las variables, por otro lado, la dimensión motivación presenta in chi cuadrado de 10,715, aceptando relación entre el desempeño laboral y la dimensión, también el Liderazgo con el desempeño laboral presenta un chi-cuadrado de 11.958 demostrando que también tiene el correlato fuerte. Se concluye que, en la IE, el clima organizacional y el rendimiento docente se correlaciona directamente.

Las teorías que fundamentan el clima organizacional, según Guerreo et al. (2019) es percibido de modo directo o indirecto por el personal que se desempeña en el ambiente de labores, siendo un entendimiento de los integrantes, motivados y satisfechos de su labor; si este clima organizacional es positivo estimulará la visión y cooperación mutua. Así mismo, Brunet (1987) argumentó en la teoría del sistema que existen 2 formas de ambientes organizacionales, a saber, los sistemas participativos y los sistemas autoritarios en los que los grupos se involucran en la deliberación, la investigación en grupo y propician el clima autoritario de mayor confianza. Un tipo de doctrina es el control climático que no confía en sus socios. La mayoría de las acciones decisoras y metas fueron ejecutadas por la jerarquía superior de la empresa y distribuyéndose de arriba a abajo según sus

roles. El personal debe laborar en una atmósfera de temor, amenazas, sanciones y a veces recompensas.

Según, Likert (1986) propusieron un método llamado perfil organizacional para examinar el tipo de sistema en el que opera una organización. El método actúa como un instrumento de la producción de los talentos de una organización tiene una tendencia ascendente o descendente. Para comprobar el tipo de sistema en el que se ejecuta la organización. La tecnología actúa como un barómetro que indica si existe una tendencia a aumentar o disminuir la productividad de los recursos humanos de una organización. Después de describir los diferentes tipos de líderes, lo que llamó Sistema 1 concierne que el liderazgo está por encima de los empleados fomentando su autoridad. El funcionario que gobierna a través del Sistema 2 también es totalitario, a la vez paternalista; inspecciona estrictamente a sus empleados, no delegando atribución a ningún miembro de la empresa. Reservándose las decisiones finales (p. 115).

Asimismo, Chiavenato (2009) refirió que el clima organizacional constituye parte indispensable de la permanencia empresarial, es la suma o calidad de las condiciones de vida de la empresa de las particularidades que existen en el entorno y que son apreciadas por los trabajadores derechos de la mencionada empresa ya que obedecen a ella y alcanza perturbarlos en este asunto a los escolares, profesores, funcionarios, miembros del área administrativa, tutores siendo de necesidad seguir un rumbo que sobrelleve al avance de la misma (p. 261).

Según, Iglesias y Torres (2018), se propuso sistematizar la definición de clima organizacional, teniendo en consideración su relación en el ámbito laboral en la práctica de la enfermería. Su metodología fue cuantitativa, alcance descriptivo, diseño no experimental. Se obtuvo como resultado que clima organizacional es el componente para estimar los procedimientos asociados de la gestión, permuta y creación. Por su derivación rápida obtiene importancia, tanto en los procedimientos como en los desenlaces y ello incurre claramente en el atributo del propio sistema y su perfeccionamiento. Se concluye que esta investigación permitió sistematizar con los términos relacionados con el clima organizacional, permitiendo definir el

clima organizacional, características, dimensiones, haciéndose necesario para mejorar la calidad en la institución.

Según, García (2019) es el término integral que contribuye con establecer la forma de cómo las prácticas administrativas, políticas, tecnológicas, procedimientos de tomar decisiones, etc. se plasman a través del ambiente y la motivación en las conductas de los grupos laborales y sujetos influenciados por estos. Por otra parte, Uribe (2015) menciona que es el conglomerado de atributos percibidos en las organizaciones con sus subsistemas, que pueden inducirse en las organizaciones, acorde a los integrantes. Por ende, su importancia radica en el impacto que conlleva a los colaboradores, en su comportamiento y desempeño dentro de las empresas.

Según, Pilligua (2019), el clima organizacional o laboral se componen de distintos factores, sean físicos como emocionales que van a influir en las conductas y en el desempeño del personal, este clima establece la manera en que el personal percibe su actividad, rendimiento, producción y complacencia al contemplar su ambiente laboral humano y físico desarrollado en sus labores diarias, es así que concluyó que una organización debe prestar atención en el aspecto de generar ambientes laborales adecuados en los empleados, para que ellos mejoren en su nivel de productividad.

Según Mena (2019) Clima Organizacional presenta 03 modalidades primordiales: en primer lugar, la medida compuesta de los caracteres empresariales donde ve el ambiente como una serie de particularidades que refieren a la empresa y obstaculizan el comportamiento del individuo íntimamente del mismo, en segundo lugar la medida perceptible de las particularidades personales donde se agrupa el ambiente con los principios, cualidades sentires de los colaboradores esta perspectiva se enlaza con el clima organizacional con las convicciones y la postura del individuo más que con los semblantes que distinguen la empresa y por último la tercera medida sensible de los caracteres organizacionales en esta se aprecian las circunstancias empresariales donde se conciben los semblantes precisos de la organización y los departamentos que la constituyen.

Según Sagredo y Castello (2019) una faena importante que afrontan los directores de las entidades de educación consiste en trabajar para negociar un

clima organizacional que contribuya el perfeccionamiento conveniente del proceso enseñanza-aprendizaje en instituciones educativas. Mientras que, Govea y Zúñiga (2020) refieren que en los últimos diez años diversas empresas, ya sean productivas, comerciales o de servicios, se han visto impulsadas a crear un clima organizacional encomiable para sus empleados. Mantener esta orientación hace que los empleados de la organización estén contentos con su desempeño laboral y alcancen las metas establecidas.

Según Goetendia (2020) el clima organizacional examina el ambiente que una empresa o parte de una empresa y sus empleados valoran. Incluye la reciprocidad personal, la formación de coaliciones y los procedimientos que influyen en la conducta de los involucrados y su desempeño en la institución. Sin embargo, para, Toapanta et al. (2020) se basa en gran medida en la práctica pedagógica, dado que su efectividad por naturaleza interviene directamente en la comunidad pedagógica, enfocándose en formas de conocerse a sí mismo en un determinado ambiente de trabajo, y Lo bueno es que esta práctica está muy relacionada con el aprendizaje de los escolares. Certificados y docentes directamente relacionados con la mejora del desempeño.

Por otro lado, Flores y Delgado (2022) indican que se trata de un componente esencial de diversas entidades, de otro modo nos describe las eminencias que posee la empresa en función a las interrelaciones laborales entre sus trabajadores, cuando es auténtico crea una situación armoniosa a tanto para los colaboradores como para la propia empresa, empero, si es perjudicial asume derivaciones desfavorables que se convierten en perjuicio, costes, precipitaciones, hasta la bancarrota de la institución. Del mismo modo, Bermejo et al. (2022) manifiesta que en el contexto laboral el clima organizacional puede lograr que rindan de manera satisfactoria en sus funciones diarias, y abre paso a un desempeño laboral bueno, facilitando las evaluaciones, retroalimentando los procesos internos y la gestión, por ende, esta variable es prioridad para una buena administración.

De acuerdo, con Pedraza (2018) se refiere al conjunto de percepciones que se comparten entre los colaboradores en su ambiente interno de labores, que

además se construyen a partir de sus experiencias laborales; estos van a influir en la conducta y por ende en su productividad organizacional además de sus lazos afectivos con la organización. La variable está compuesta por las siguientes dimensiones, siendo la primera:

Motivación que de conformidad con Iglesias y Torres (2018) se conceptualiza como el conglomerado de actitudes naturales y reacciones, que son propias de los individuos, quienes además serán el eje del desempeño institucional. Aunado a ello, según Chirinos et al. (2018) la motivación es aquel procedimiento psicológico que ocasiona estímulo, enfoque y permanencia de comportamientos voluntarios dirigidos a los propósitos de la institución. Además, Cortés y Leal (2019) indican que son los diferentes comportamientos que evidencian los individuos tras su persecución de logros y metas con el fin de llegar a satisfacer sus diferentes necesidades.

La segunda dimensión es el Trabajo en equipo que para Jaramillo y Quintero (2021) es una actividad que se caracteriza por tener una serie de tareas que se realizan por un equipo de individuos, las cuales buscan congruentemente un fin común; no obstante, el trabajo en equipo es una cuestión que va más allá de la simple labor colectiva desarrollada por un conjunto de individuos. De igual forma, Quezada et al. (2020) expresa que es el enlace entre un equipo que se esfuerza por lograr el fin común, además ello es indispensable para toda institución que pretende obtener ciertos recursos monetarios o generar la satisfacción del consumidor. De acuerdo con Guerra et al. (2020) es un mecanismo para proporcionar una atmósfera que anime al claustro de la carrera a trabajar con entusiasmo; o para aumentar el auto concepto y la autoestima entre el profesorado y su sentimiento de propiedad y de pertenencia.

La tercera dimensión es la Comunicación según Charry (2018) es el instrumento sistemático de la institución que permite ser efectivos y eficientes; y es el espíritu y alma de la entidad. De conformidad con Rivas (2021) es nivel de celeridad, fluidez, coherencia, claridad y pertinencia de la comunicación respecto al funcionamiento institucional. Se entiende que una institución muestra nivel de efectividad en su productividad cuando muestra niveles positivos de comunicación

entre sus integrantes, caso contrario se presenta serias limitaciones a nivel institucional. Asimismo, para Cujia (2019) es el uso adecuado del canal de comunicación, unifica criterios, cooperación de los equipos de trabajo, lo que contribuye con la retroalimentación adecuada entre las partes, influyendo, además, el desempeño de labores ocasiona el incremento en la productividad o calidad del servicio prestado.

Por último, la dimensión Liderazgo según Contreras (2019) es la gestión capaz de integrar y coordinar equipos de trabajo con metas en común. Se establecen estrategias respetando las funciones de cada elemento y se evalúan con el fin de mejorar la calidad de los procesos en un marco de tolerancia y respeto a las opiniones de los involucrados en la tarea educativa. Para Brito et al. (2020) es el soporte para construir el espacio idóneo, donde el personal puede desenvolver sus funciones de forma autónoma. De acuerdo con Córdova et al. (2021) es el impulso del trabajo colaborativo y no desarrolla prácticas tradicionales discriminatorias y de persecución a los docentes y personas que se oponen a las decisiones de mando institucional.

En razón a los fundamentos teóricos que determinan el desempeño laboral son las técnicas de evaluar el desempeño según, Mora et al. (2019) sustenta que al momento en que los colaboradores observan de manera distinta su entorno laboral así como las actividades beneficiosas que desarrolla la organización de donde es parte actúa en beneficio de su bienestar, conformando acciones que condicionen su actividades, trasladando a los demás que están lejos del entorno laboral, incidiendo de forma involuntaria, positiva y negativa. Bautista et al. (2020) indica que el desempeño de labores es la eficiencia demostrada del trabajador al momento de desarrollar su labor, siendo necesaria en las organizaciones, traduciéndose en ventaja competitiva para las organizaciones de hoy.

Asimismo, Rodríguez et al. (2019) ratifican que el desempeño está asociado con la efectividad, que estén en concordancia con principios sistémicos, evaluándose con relación a las aptitudes por parte de la administración para acoplarse, sostenerse, así como desarrollarse, con la finalidad de transformarse de forma frecuente o quizá volverse una empresa que promueve los fenómenos de

conservación, aclimatación y desarrollo. Además, Palací (2005) sostiene que el desempeño laboral es el valor agregado que se trata de dar a las organizaciones en las distintas series de conducta que los individuos desarrollan en un tiempo limitado.

Las teorías de desempeño laboral son las siguientes: Teoría de Hacker (1994) "Desempeño Laboral y Proceso de Acción", quien construye la teoría la cual evalúa las acciones centradas en el marco laboral. Este menciona dos formas de analizarlos, primero, se analiza las actividades que inician en objetivos y culminan en proyectos, prosiguiendo con el desarrollo para luego pasar a una retroalimentación de las acciones; segundo, se analiza que las acciones se delimitan por sabidurías prudentes. Vinculando seis componentes: delimitando objetivos, dirigido, contrayendo objetivos, decisiones, desarrollando y retroalimentando. La teoría de Hacker está relacionada directamente con la motivación y dado que determina un correlato positivo entre las dos variables (Hacker, 1994).

Teoría de Desempeño Laboral de Campbell, menciona que el DL es acción mas no el resultado de ella, esta sabiduría declarativa, el saber de procesos, aptitudes y la motivación resultan relevantes para delimitar un accionar, el autor establece ocho componentes del desempeño laboral: desempeño de actividades únicas del área, desempeño del accionar sin delimitar, desempeño del accionar en el momento de la comunicación ya sea oral y/o escrita, sacrificio evidente, sostenimiento de la acción individual, práctico desempeño del equipo, analizando, encabezando y controlando. La teoría de Campbell está asociada con la motivación íntima y estudio del desempeño laboral con las dimensiones motivacionales interiores y estudiando el desempeño de la 3ra hipótesis delimitada debido a que determina una relación del auto realizándose, transmitiendo y la autoestima a través del análisis de desempeño (Campbell et al., 1994).

Teoría de Desempeño Laboral de Earley y Shalley "Teoría de la Motivación – Cognitiva", el desempeño laboral como un incremento de la delimitación de objetivos, expone que cada objetivo organizacional incide en el Desempeño laboral, así como en cada acción. Proponiendo dos caras del Desempeño laboral, la

primera es formular metas, analizando los objetivos empresariales, la segunda ejecutando los programas de acción, esta teoría está relacionada con las dimensiones de motivaciones externas y analizando el desempeño de la tercera hipótesis delimitada debido a que se insta una correlación entre el estudio, intercambio, así como autoestima relacionada al estudio del desempeño laboral (Earley y Shalley, 1991).

Chiavenato (2011) refiere que es el comportamiento que cada sujeto demuestra, el desempeño depende de cada situación, variando de un sujeto a otro y dependiendo de diversos factores que condicionan e influyen a los colaboradores. Asimismo, el afán del personal dependerá del valor de recompensa y/o percepción, determinando la magnitud en que el individuo querrá esforzarse, siendo un vínculo de costo-beneficio. Además, este esfuerzo dependerá también de las destrezas, capacidades y de la percepción de las funciones que el trabajador desempeña. Asimismo, Campbell et al (1990) mencionan que el Desempeño Laboral consiste en todos los procesos de las entidades que los colaboradores realizan, además, que las organizaciones tienen en consideración los desempeños personales y de los equipos que cuentan en el trabajo con el propósito de ejecutar estrategias vitales en la organización.

Palací (2005) señala que el desempeño es el valor que se aporta a la empresa mediante diversos comportamientos que los sujetos realizan en un determinado periodo de tiempo. Estos comportamientos, de un sujeto en diversos momentos de tiempo o por varios sujetos a la vez, contribuyen a la eficiencia empresarial. Por otro lado, Robbins y Judge (2009) sugieren que el desempeño funciona también para tomar decisiones de manera general, tomando en cuenta la evaluación del desempeño para decisiones importantes como ascensos, transferencias o despidos; el desempeño sirve también para examinar las acciones de los colaboradores generando feedback y estableciendo que colaboradores merece alguna recompensa. Por eso Liu Wei y Liu Yaoping (2021) mencionan que son los comportamientos y actitudes que las organizaciones tienen como expectativas que esperan de sus colaboradores.

En la investigación, el desempeño laboral puntualiza sus dimensiones como son: La responsabilidad; según Borgeaud (2020) la responsabilidad de los colaboradores es la tarea de concluir con lo encargado, desarrollar las labores solicitadas por su labor, así como estar al momento de sus turnos pertinentes para desarrollar e incentivar a cumplir con las metas de la empresa. Para Romero et al. (2021) la responsabilidad se refiere a la agrupación de varias materias, en marco laboral con relación a los deberes que poseen los individuos, al poseer un tipo de responsabilidad, los deberes que tienen los lados, así como la existencia de vínculos internos entre demandante o deficitario. Por otro lado, González y Vilchez (2021) la responsabilidad es la actitud presentada ante el trabajo, mostrando acciones positivas ante los deberes asignados para desarrollar las tareas, actividades y funciones en los tiempos determinados y la cantidad de personal que trabaja elabora en equipos para alcanzar cada objetivo establecido.

Como segunda dimensión se tiene la productividad, según Sánchez et al. (2019) La productividad es definida como el rendimiento medio por colaborador en un tiempo limitado, esta puede ser evaluada en volumen físico o por su valor de los bienes y servicios. Así mismo para Pinto et al. (2020) menciona que esta dimensión hace referencia al rendimiento o eficacia de un procedimiento donde un colaborador, un grupo o un equipo desarrolla un número determinado de bienes o labores en un determinado tiempo, haciendo uso de bienes específicos. Además, Koontz et al. (2012) indican que la productividad es la correlación de productos e insumos en un determinado periodo considerando la calidad; aplicándose en toda la organización, gerentes y trabajadores. Esta también sirve para medir el trabajo, diferenciándose en capital intelectual, basado en conocimientos y habilidades; y trabajador calificado, que está en la línea productiva.

Como última dimensión se tiene la evaluación de desempeño, para Rivero (2019) menciona que se trata de un desarrollo organizado así como sistemático para evaluar, medir e incidir sobre las particularidades, acciones y resultados vinculados al trabajo, así como el nivel de ausencia, con la finalidad de hallar en qué grado es rentable el colaborador, de esa manera se podrá mejorar su rendimiento posterior, así mismo Cuesta et al. (2018) afirma que es un procedimiento con el cual se evalúa el desempeño de los colaboradores además

de su rendimiento y fuerza laboral. Aunado a ello, Alveiro (2009) menciona que evaluar el desempeño es un procedimiento de acompañamiento, retroalimentación y monitoreo constante entre los líderes y colaboradores, caracterizándose por ser participativo, dinámico y con aprendizaje mutuo, desarrollando sus competencias para mejorar los procesos y conseguir los logros empresariales, la evaluación de desempeño son estrategias administrativas que involucran una sucesión de interacciones continuas permitiendo la planeación de cada trabajo y asumiendo cada vez más responsabilidades con cada resultado.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Por su propósito: Asimismo, es una investigación aplicada, que de acuerdo con Abarza (2012) este tipo de investigaciones buscan resolver una problemática identificada haciendo uso de conocimientos descubiertos por la investigación de tipo básica.

Por su enfoque: El estudio realizado fue de paradigma cuantitativo, que según Hernández et al. (2014) señalan que son aquellos que usan el instrumental estadístico para probar hipótesis y que recopilan datos numéricos.

Por su alcance o nivel: es una investigación descriptiva correlacional, que son estudios que pretenden establecer relaciones entre variables investigadas, y no son muy estructurados (Hernández Sampieri y otros, 2014).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Tiene un diseño no-experimental. Según Hernández et al. (2014) se trata de un estudio realizado sin la manipulación de forma intencional de variables, en otros términos, los eventos son observados en su propio estado natural y luego analizados para establecer sus relaciones.

Asimismo, corresponde a una investigación transeccional, son aquellas donde la data es recopilada un momento único, en este caso se han recopilado en el año 2022.

#### 3.2 Variables y operacionalización.

##### Variable 1: Clima organizacional

**Definición conceptual:** Es el contexto existente de carácter psicológico en las organizaciones. Existen ambientes positivos y favorables (si son receptivos y agradables) o negativos y desfavorables (si son fríos y desagradables) (Chiavenato, 2007).

**Definición operacional:** Se ha medido usando un cuestionario basado en sus cuatro dimensiones e indicadores, que ha sido aplicado a cada docente seleccionado en la muestra en la IE mencionada.

**Dimensiones:**

**Motivación:** se define como la voluntad de realizar actividades específicas a través de redoblar sus niveles de esfuerzos para materializar los objetivos de una organización y de esta manera atender a ciertas necesidades que son las que impulsan a los individuos a estas acciones (Peña Rives & Villón Perero, 2018).

**Trabajo en equipo:** son las diversas actividades que se encargan a distintas personas con habilidades diferentes pero complementarias y que se realizan con un fin común (Cervantes y otros, 2020).

**Comunicación:** en las organizaciones es lo que hace posible se integre cada subsistema para fortalecer la organización, y buscar sinergias para alcanzar objetivos con la participación de todos los integrantes, (Arévalo Martínez, 2022).

**Liderazgo:** se trata de la capacidad que tienen ciertas personas de mediante la influencia y motivación lograr que un grupo de personas - seguidores- logren metas (Montaña Huancaya y otros, 2022).

**Indicadores:** se evaluó por medio de las respuestas brindadas a la escala sobre la variable, conformada por 04 dimensiones con sus respectivos indicadores y 15 ítems, (Anexo 1).

**Escala:** ordinal.

## **Variable 2: Desempeño laboral**

**Definición del concepto:** se define como el valor agregado que se trata de dar a las organizaciones en las distintas series de conducta que los individuos desarrollan en un momento limitado (Palací, 2005).

**Definición operacional:** el desempeño laboral se ha medido mediante el cuestionario basado en sus tres dimensiones e indicadores, que ha sido aplicado a los docentes de la IE mencionada.

### **Dimensiones:**

**Responsabilidad:** se refiere a las tareas o actividades que los empleadores esperan que los colaboradores realicen en una jornada establecida y de acuerdo con las funciones inherentes a su cargo; y que se definen al evaluar al puesto encargado, (Instituto Mexicano de Seguridad Social, 2023).

**Productividad:** se considera como uno de los más relevantes indicadores

del comportamiento empresarial. Las organizaciones son productivas si logran sus objetivos transformando materias primas en un producto dado a menores costos. Entonces se necesita ser eficientes y efectivos, Robbins y Judge como lo citaron Ramírez y Gutiérrez (2018).

**Evaluación de desempeño:** evaluar los desempeños es la valoración metódica de cómo se desempeñan las personas para establecer prioridades en el desarrollo de sus carreras; (Guartán y otros, 2019).

**Indicadores:** se verificó por medio de las respuestas a la escala sobre la variable que estuvo conformada por 05 indicadores y 10 ítems (Anexo 1).

**Escala:** escala ordinal.

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Se define como el conjunto compuesto por elementos asociados con la variable, de estos elementos se van a reunir los datos para alcanzar los objetivos del estudio (Hernández Sampieri y otros, 2014), el universo poblacional estuvo conformado por 85 docentes del Colegio Santa Inés, Yungay- Ancash, 2022.

#### **Criterios de inclusión**

- Docentes con contrato indeterminado.
- Docentes con contrato temporal.

#### **Criterio de exclusión**

- Docentes por servicio específico.
- Docentes por locación de servicio.

#### **3.3.2. Muestra**

Hace referencia al subconjunto poblacional, que no solamente reúne las mismas particularidades del universo poblacional, sino que, además, se ha establecido apropiadamente para que sea representativa a la población (Hernández Sampieri y otros, 2014). En el estudio se ha establecido trabajar con una muestra censal, conformada por los mismos 85 docentes del Colegio Santa Inés, Yungay- Ancash, 2022.

#### **3.3.3. Muestreo**

El tipo empleado fue no-probabilístico, mediante muestreo por conveniencia se optó por un muestreo censal, que es un tipo de muestreo

muy apropiado para universos poblacionales pequeños y en el que todos los elementos del universo poblacional forman parte de la muestra, (Zarcovich, 2005).

#### 3.3.4. Unidad de análisis

Estuvo constituido por cada docente de la IE Santa Inés, Yungay- Ancash, 2022.

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

Se usó la encuesta por ser adecuada con los fines del estudio realizado, definida por Hernández et al. (2014) como el conglomerado de enunciados o cuestiones referidas a un hecho o variable a ser medida para alcanzar cada objetivo propuesto.

El instrumento utilizado fue la escala valorativa o cuestionario que agrupa una serie de enunciados o preguntas según sea el caso, referidas a cierta temática sobre la cual las investigadoras desean obtener datos (Bravo Paniagua & Valenzuela González, 2019), asimismo se utilizó la escala ordinal con escalamiento tipo Likert.

#### Validez del instrumento

Su validez se conceptualiza como el nivel que evidencia que los instrumentos pueden medir las variables y, asimismo, es de utilidad para los fines que fueron construidos (Hernández y otros, 2014, p. 201).

Los instrumentos empleados en la recopilación de datos fueron validados por tres profesionales expertos en las variables, quienes valoraron los instrumentos en los criterios de claridad, coherencia y relevancia y dieron su conformidad para ser aplicados.

#### Tabla 1

*Resultados de la validación - juicio de expertos*

Experto	Grados académicos	Resultados
Henry Huamanchumo Venegas	Doctor	Aplicable
Danesa M. Capa Ángeles	Doctor	Aplicable
Abraham Cárdenas Saavedra	Doctor	Aplicable

### **Confiabilidad**

Para Hernández et al (2018) hace referencia a que aplicaciones repetidas del instrumento a la misma población estudiada arrojan resultados similares (p. 200).

En el estudio realizado la confianza fue establecida mediante el alfa de Cronbach para lo cual se tuvo que construir primeramente una muestra piloto con un porcentaje mayor al 10% de la muestra establecida, se empleó el SPSS v. 27.

El valor del coeficiente para el Clima Organizacional fue de 0,808, alta fiabilidad.

El valor del coeficiente para el Desempeño laboral fue de 0,936, alta fiabilidad.

### **3.5 Procedimiento de recolección de datos**

El proceso de recolectar datos es un proceso que involucra, la necesidad de obtenerlos, determinar la muestra, recopilar los datos y analizarlos (Hernández Sampieri y otros, 2014). Consistió en aplicar las dos escalas adaptadas, estas escala fueron aplicadas a los docentes de la IE en investigación de Yungay, los docentes encuestados fueron informados sobre la finalidad del estudio y se les dieron las instrucciones sobre el llenado adecuado de cada escala, asimismo se les explicó que se mantendrá en reserva sus nombre y que no había respuesta correcto ni incorrecta, la aplicación fue de manera individual y contó con la presencia de las autoras del estudio para resolver cualquier duda, no se presentaron problemas para llenar las escalas. Con los datos recabados se procedió a utilizar la estadística tanto descriptiva como inferencial, con ello se procesaron los datos y se construyeron las tablas y figuras para su mejor entendimiento, estas tareas fueron realizadas utilizando el Microsoft Excel 2022 y el SPSS versión 26; posterior a ello, se construyó la base de datos y una tabla de niveles y puntuaciones.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Hernández et al. (2014) señalaron que para evaluar la data de una investigación de paradigma cuantitativo es realizado a través de fórmulas,

utilizando herramientas para la obtención de información científica. Luego de haber recabado la data de la muestra establecida con las escalas validadas, a cada uno de los docentes de la mencionada IE de Yungay, los docentes completaron de llenar las escalas y luego se tuvo que elaborar la base de datos. A partir de la mencionada tabla se empezaron los procedimientos usando instrumental propio de la estadística descriptiva e inferencial, con ello se procesaron los datos, se construyeron las tablas y se representan en figuras para un mayor entendimiento, con mayor facilidad, estas actividades se realizaron mediante el MS Office 2022 y con ayuda del SPSS v.26; posterior a dicho procesamientos se tuvo que construir la base de datos que permitió el análisis y conclusiones respectivas a los objetivos propuestos. Luego se procedió a realizar el diagrama de dispersión, luego la prueba de normalidad y la prueba Kolmogorov- Smirnov que es el que se usa en muestras superiores a 50 personas, para que enseguida se realicen las operaciones pertinentes para contrastar las hipótesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

Con relación a principios éticos en el desarrollo del estudio ejecutado que se inspiran en la Declaración de Helsinki promulgada por la Asociación Médica Mundial [AMM] (2017) se ha respetado íntegramente la confidencialidad y privacidad, puesto que se tomó todas las medidas posibles para proteger la intimidad de los colaboradores que intervinieron y se tuvo reserva de la data obtenida por estos; consentimiento informado, porque la institución educativa brindó su aprobación para recabar la data sobre el objeto de estudio en el colegio y desarrollar encuestas sin estar expuestos a represalias; además protocolos y requisitos científicos, debido a que la información recabada cuenta con bibliografía científica, sin vulnerar el derecho de autor. Aunado a ello, según Salazar et al. (2018) se ha respetado íntegramente la moral social referida a las polivalencias, parámetros y normas que rigen el comportamiento de las investigadoras lo cual incidió en su desarrollo profesional fundamentado en acciones correctas. De conformidad con Reyes et al. (2020) la investigación científica practicó la integridad, transparencia y originalidad, evitando el plagio como procedimiento de autovaloración.

Además, a escala nacional la investigación respetó de acuerdo con los principios indicados por Chirinos y Vilcahuaman (2022) la autonomía, puesto que los colaboradores tuvieron la oportunidad de decidir su participación en la investigación; beneficencia, debido a que se pretendía instaurar beneficios para la sociedad; justicia, ya que se brindó un trato igualitario a los colaboradores, sin excluirlas o emitir prejuicios; no maleficencia, se realizó el análisis de los beneficios y riesgos antes de desarrollar la investigación, respetando el bienestar psicológico y emocional de los colaboradores.

#### IV. RESULTADOS

Para mayor investigación, encuestamos a 85 docentes de la IE en estudio

##### Resultados descriptivos.

**Según el objetivo general:** establecer la correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

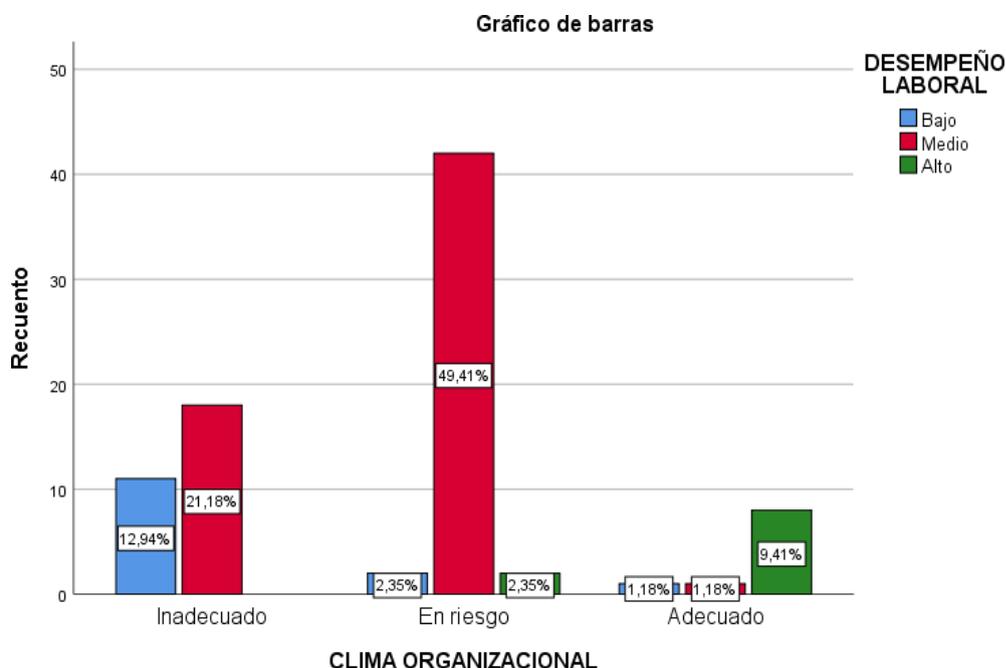
**Tabla 2**

*Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño laboral.*

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
CLIMA ORGANIZACIONAL	Inadecuado	Recuento	11	18	0	29
		% del total	12,9 %	21,2 %	0,0%	34,1%
	En riesgo	Recuento	2	42	2	46
		% del total	2,4%	49,4 %	2,4%	54,1%
	Adecuado	Recuento	1	1	8	10
		% del total	1,2%	1,2%	9,4%	11,8%
	Total	Recuento	14	61	10	85
		% del total	16,5 %	71,8 %	11,8 %	100,0%

**Figura 1**

*Nivel del clima organizacional y desempeño laboral.*



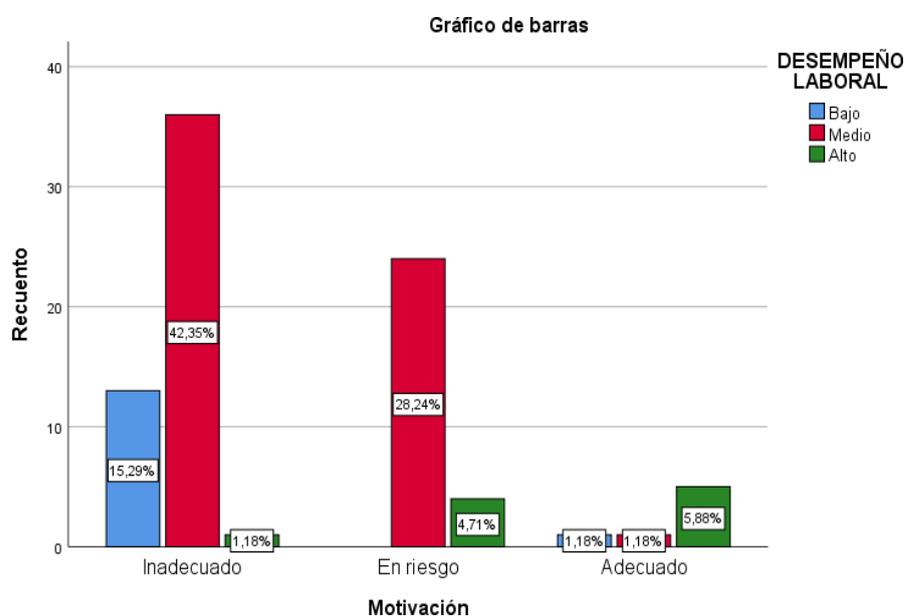
**Interpretación.** De la tabla 4 y figura 1, se pudo observar que, del cruce del clima organizacional y desempeño laboral, el 54,1% señala que el clima organizacional se muestra en riesgo, el 34,1% lo considera inadecuado y el 11,8% lo considera adecuado. En lo que respecta a desempeño, el 71,8% indicó se encuentra en niveles medios, el 16,5% bajo, y el 11,8% lo considera altos.

Por lo tanto, es relevante indicar que un buen porcentaje de encuestados consideran la existencia de un inapropiado clima organizacional, y preocupa conocer que un buen porcentaje percibe el DL es solo regular.

**De acuerdo con el objetivo específico 1:** determinar la correlación que existe entre motivación y el desempeño laboral en docentes del colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

**Tabla 3***Tablas cruzadas de la motivación y el desempeño laboral.*

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Motivación	Inadecuado	Recuento	13	36	1	50
		% del total	15,3%	42,4%	1,2%	58,8%
	En riesgo	Recuento	0	24	4	28
		% del total	0,0%	28,2%	4,7%	32,9%
	Adecuado	Recuento	1	1	5	7
		% del total	1,2%	1,2%	5,9%	8,2%
Total	Recuento	14	61	10	85	
	% del total	16,5%	71,8%	11,8%	100,0%	

**Figura 2***Nivel de motivación y desempeño laboral.*

**Interpretación.** De la tabla 5 y figura 2, se observó que, del cruce de las variables en estudio, el 58,8% manifiestan que la motivación se muestra inadecuada, el 32,9% lo considera en riesgo y el 8,2% lo considera adecuado. En lo que respecta al DL, el 71,8% señala percibirlo como medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% considera como alto.

En resumen, es relevante indicar que un buen porcentaje de encuestados lo percibe como inadecuado de motivación, y preocupa conocer que un buen porcentaje señala que el DL es regular o medio.

**Según el objetivo específico 2:** establecer la correlación existente entre trabajo en equipo y desempeño laboral en docentes de la IE Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

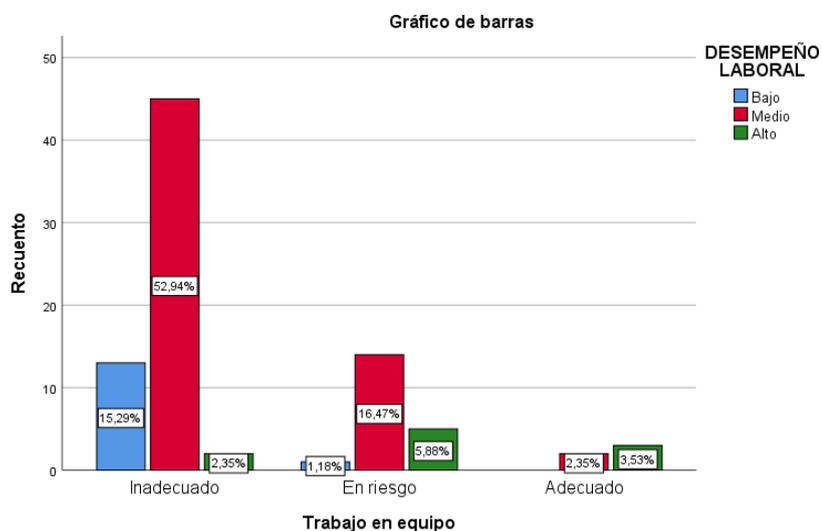
**Tabla 4**

*Tabla cruzada de trabajo en equipo y desempeño laboral.*

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Trabajo en equipo	Inadecuado	Recuento	13	45	2	60
		% del total	15,3%	52,9%	2,4%	70,6%
	En riesgo	Recuento	1	14	5	20
		% del total	1,2%	16,5%	5,9%	23,5%
	Adecuado	Recuento	0	2	3	5
		% del total	0,0%	2,4%	3,5%	5,9%
Total		Recuento	14	61	10	85
		% del total	16,5%	71,8%	11,8%	100,0%

**Figura 3**

*Nivel del trabajo en equipo y comportamientos contraproducentes.*



**Interpretación.** En la tabla 6 y figura 3, los hallazgos obtenidos demuestran que, del cruce del trabajo en equipo y desempeño laboral, el 70,6% manifiestan que el trabajo en equipo se muestra inadecuado, el 23,5% lo considera en riesgo y el 5,9% lo considera adecuado. En relación con el desempeño laboral, el 71,8% señala que lo perciben como medio, el 16,5% como bajo, y el 11,8% considera como alto. En consecuencia, es relevante señalar que gran porcentaje de encuestados perciben un nivel inadecuado del trabajo en equipo, y preocupante saber que la mayoría declara que el DL como medio.

**Según el objetivo específico 3:** Determinar la correlación existente entre la comunicación y el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

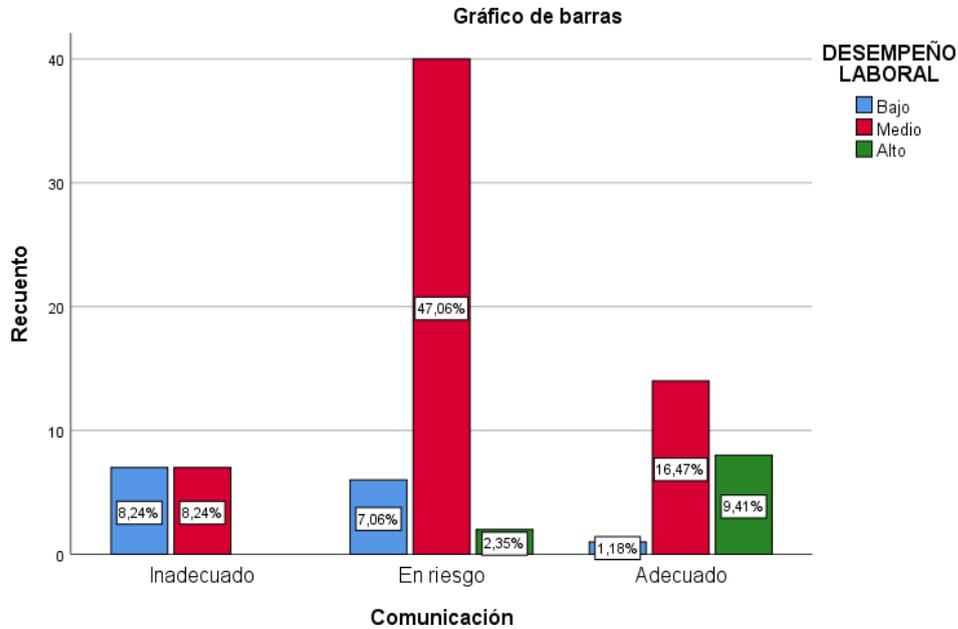
**Tabla 5**

*Tabla cruzada de la comunicación y desempeño laboral.*

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Comunicación	Inadecuado	Recuento	7	7	0	14
		% del total	8,2%	8,2%	0,0%	16,5%
	En riesgo	Recuento	6	40	2	48
		% del total	7,1%	47,1%	2,4%	56,5%
	Adecuado	Recuento	1	14	8	23
		% del total	1,2%	16,5%	9,4%	27,1%
	Total	Recuento	14	61	10	85
		% del total	16,5%	71,8%	11,8%	100,0%

**Figura 4**

*Nivel de comunicación y desempeño laboral.*



**Interpretación.** De la tabla 7 y figura 4, se pudo demostrar que, del cruce de la dimensión con la variable estudiada, el 56,5% manifiestan que la comunicación se muestra en riesgo, el 27,1% lo considera adecuado y el 16,5% lo considera inadecuado. En lo que respecta a desempeño laboral el 71,8% señala que lo encuentra como medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% como alto.

En resumen, es relevante indicar que buen porcentaje de encuestados percibe que están en riesgo de comunicación, y preocupa encontrar como medio el nivel del desempeño laboral.

**Para culminar, de acuerdo con el objetivo específico 4:** Establecer la correlación existente entre el Liderazgo y el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

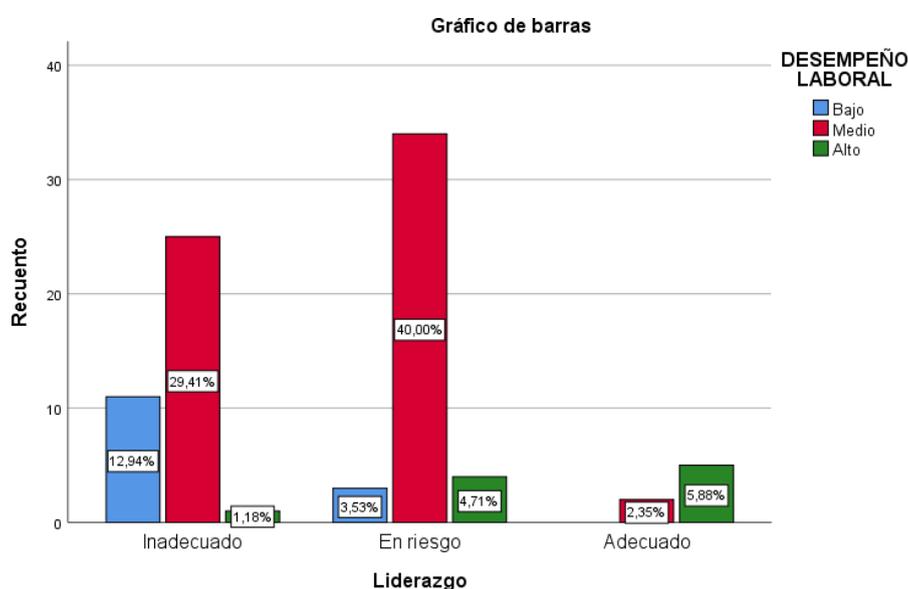
**Tabla 6**

*Tabla cruzada del liderazgo y rendimiento en el contexto.*

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Liderazgo	Inadecuado	Recuento	11	25	1	37
		% del total	12,9%	29,4%	1,2%	43,5%
	En riesgo	Recuento	3	34	4	41
		% del total	3,5%	40,0%	4,7%	48,2%
	Adecuado	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0,0%	2,4%	5,9%	8,2%
Total		Recuento	14	61	10	85
		% del total	16,5%	71,8%	11,8%	100,0%

**Figura 5**

*Nivel de liderazgo y rendimiento en el contexto.*



**Interpretación.** En la tabla 8 y figura 5, se evidenció que, la dimensión comunicación y el desempeño laboral, el 48,2% manifiestan que se muestra en riesgo, el 43,5% lo considera inadecuado y el 8,2% lo considera adecuado. En lo que respecta al desempeño laboral, el 71,8% señala que lo encuentra como medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% considera que es alto.

En consecuencia, es relevante señalar que los encuestados perciben en riesgo el liderazgo, y preocupa conocer que el Desempeño laboral es percibido como medio.

### **Resultados inferenciales.**

#### **Normalidad:**

- H0: la data se distribuye normalmente.
- Hi: la data no se distribuye normalmente.

Significatividad:  $\alpha = 5\%$

La teoría estadística indica que los valores de los coeficientes inferiores que el valor o nivel de significancia  $\alpha$ , es pertinente el rechazo de la H0 y aceptar la hipótesis de investigación o alterna (Hi). Para el estudio, se tuvo que utilizar la prueba Kolmogorov Smirnov, test indicado para toda muestra mayor a 50, en la investigación la muestra es de 85, entonces corresponde aplicar la prueba para comprobar si los datos se distribuyen normalmente. Por lo que se aplicó la prueba K - S para establecer si corresponde rechazar la H0. Donde se concluye que es una distribución no paramétrica y se usa el Rho de Spearman.

#### **Tabla 7**

*Prueba de normalidad de datos.*

	KS		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Clima organizacional	,170	85	000
V2: Desempeño laboral	,098	85	043

*Nota:* Base de datos de estudio.

**Interpretación:** El análisis expuesto en la Tabla 9 revela que las variables exhiben una significancia estadística de  $p=0.000$  y  $0.043$ , respectivamente, lo cual es inferior al nivel de significatividad preestablecido de  $0.05$ . En consecuencia, se descarta la  $H_0$  y se admite la  $H_i$ , lo que indica que los datos de ambas variables no se distribuyen normalmente. Se concluye por el análisis de la data expuesta previamente.

**Hipótesis general:**

$H_0$ : el clima organizacional no se correlaciona de manera directa con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

$H_a$ : el clima organizacional se correlaciona de manera directa con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

**Tabla 8**

*Contrastación de hipótesis general.*

			Clima organizacional	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,591**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,591**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

**Interpretación.** Los resultados de la tabla 10 muestran un valor de  $0,591$  revelando un nivel medio de correlación entre variables, además un coeficiente de significancia de  $0,000$ , lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de  $0,05$ . En resumen, se puede concluir que la  $H_0$  debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada,

entonces se puede afirmar la existencia de relación positiva entre el clima organizacional y el Desempeño laboral en dicha institución.

**Hipótesis específica 1:**

H0: la motivación no se correlaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Ha: la motivación se correlaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

**Tabla 9**

Contrastación de la he 1.

			Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,407**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,407**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

**Interpretación.** En la tabla 11 muestran un valor de 0,407 revelando un nivel medio la relación entre cada variable, además un coeficiente de significatividad de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. En resumen, se puede concluir que la H0 debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, lo que se acepta la existencia de relación directa entre motivación y el Desempeño laboral en dicha institución.

### Hipótesis específica 2:

Ho: el trabajo en equipo no se correlaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Ha: el trabajo en equipo se correlaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

**Tabla 10**

*Contrastación de la hipótesis específica 2.*

		Trabajo en equipo	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,357**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	85	85

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

**Interpretación.** Los resultados de la tabla 12 muestran un valor de 0,357 revelando un grado moderado de relación entre cada variable, además un coeficiente de significatividad de 0,001, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. En resumen, se puede concluir que la H0 debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, lo que indica que hay correlación directa entre el trabajo en equipo y el Desempeño laboral en dicha institución.

### Hipótesis específica 3:

H0: la comunicación no se correlaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Ha: la comunicación se correlaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

**Tabla 11**

Contrastación de la hipótesis específica 3.

		Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,470**
		N	85
Desempeño laboral	Comunicación	Coeficiente de correlación	,470**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	85

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

**Interpretación.** en la tabla 13 muestra un valor de 0,470 revelando como medio la relación de las dos variables, además un coeficiente de significatividad de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. En resumen, se puede concluir que la H0 debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, por lo que se acepta la existencia de relación positiva entre comunicación y el Desempeño laboral en dicha institución.

#### Hipótesis específica 4:

Ho: el liderazgo no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Ha: el liderazgo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

**Tabla 12**

*Contrastación de la he 4.*

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,358**
		N	. 85
Desempe ño laboral	Desempe	Coeficiente de correlación	,358**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001 85

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

**Interpretación.** en la tabla 14 muestran un valor de 0,358 revelando como medio la relación entre liderazgo y la variable, además una significatividad de 0,001, lo que señala que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. En resumen, se puede concluir que la H0 debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, se afirma que existe relación directa entre el liderazgo y el Desempeño laboral en la IE.

## V. DISCUSIÓN

Referente al objetivo general, determinar la correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral, se halló que un valor de 0,591 revelando como medio la relación de las variables, además un coeficiente de significatividad = 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. Además, sus resultados descriptivos se puede observar los hallazgos del cruce del Clima Organizacional y Desempeño laboral, donde el 54,1% señala que el clima organizacional se muestra en riesgo, el 34,1% lo considera inadecuado y el 11,8% lo considera adecuado. En lo que respecta al DL, el 71,8% señala encontrarlo como medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% lo considera alto.

Estos resultados tienen similitud con los encontrados por López (2021) dónde sus hallazgos demostraron, según el estadígrafo Rho de Spearman que con valor =0,581, lo que significa que la relación es media; respecto a la dimensión comunicación y la correlación del desempeño, el valor de estadígrafo fue =0.615; en lo que respecta a la motivación fue =0,526; con el Liderazgo fue =0,531 y con el trabajo en equipo fue= 0.425. Y se concluyó que hay relación entre ambas variables investigadas, además esta es significativa, es decir si la primera variable aumenta entonces la segunda también. Los resultados hallados encuentras discrepancias con lo encontrado por Paredes y Quiroz (2021) ya que sus resultados hallados fueron, que el valor que arrojó Rho Spearman = 0.294, que demuestra relación baja entre las variables y una significancia = 0.000 <0.005. Concluyendo la existencia de correlación entre las variables en estudio en las mencionadas empresas.

Los resultados hallados se fundamentan teóricamente en lo que sostiene López (2021) cuyo propósito fue comprobar la relación entre ambas variables estudiadas en empleados administrativos de la Universidad Salesiana. Investigación cuantitativa, de nivel relacional y diseño transversal y sin manipular variables, el universo lo conformaron 55 trabajadores, quedando como muestra 51 trabajadores, como técnica la encuesta y sus respectivas escalas. Los hallazgos demostraron, según el estadístico Rho de Spearman que con valor =0,581, lo que significa que la relación es media; respecto a la

dimensión comunicación y el desempeño del personal, el valor de estadígrafo fue  $=0.615$ . Y se concluyó que hay relación entre ambas variables investigadas, además esta es significativa, es decir si la primera variable aumenta entonces la segunda también. Asimismo, se encuentran coincidencias con los resultados hallados por Paredes y Quiroz (2021), que sostienen sobre el clima organizacional es percibido directa o indirectamente por cada colaborador que consideran que su desempeño en el ambiente laboral, en mucho mejor cuando existe entendimiento entre los demás integrantes, quienes trabajan motivados y satisfechos por las tareas cumplidas; en el entendido que si el clima organizacional es positivo estimula la visión y fomenta la cooperación mutua.

Asimismo, se sustenta en lo que indica Brunet (1987) quien argumentó que existen dos ambientes organizacionales, a saber, los sistemas participativos y los sistemas autoritarios, en los que los grupos se involucran en la coordinación, y generan climas de mayor confianza. Un tipo de doctrina es el control del clima en las organizaciones, en el que se tiene que no confiar en sus compañeros. Resulta negativo cuando la mayoría de las acciones decisoras y metas las ejecutadas la jerarquía superior de las empresas y se distribuyen de arriba a debajo de acuerdo con sus roles, en este contexto, el personal tiene que laborar en una atmósfera de temor, amenazas, castigo ya veces recompensas, lo cual por razones obvias no son favorables a buenos desempeños. Las investigadoras están convencidas que se debe generar un apropiado clima en todas las organizaciones, especialmente en la IE en estudio, dado que ha quedado establecido que se correlaciona de manera positiva con el desempeño docente de la IE investigada.

En relación con el Objetivo específico 1, establecer la correlación que existe entre motivación y el desempeño laboral, se obtuvo un valor de  $0,407$  revelando como medio la relación entre cada variable, además un coeficiente de significatividad de  $0,000$ , lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de  $0,05$ ; sus resultados descriptivos muestran que el  $58,8\%$  manifiestan que la motivación se muestra inadecuada, el  $32,9\%$  lo considera en riesgo y el  $8,2\%$  lo considera adecuado.

En lo concerniente al desempeño docente, el 71,8% señala que se encuentra como medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% considera como alto.

Estos resultados no encuentran similitud ni discrepancia con los resultados encontrados por López (2021) cuyo propósito fue establecer la relación entre ambas variables: en los empleados administrativos de la Universidad Salesiana. Investigación cuantitativa, de nivel relacional y diseño transversal y sin manipular variables, el universo lo conformaron 55 trabajadores, quedando como muestra 51 trabajadores, como técnica se usó la encuesta y sus respectivas escalas. Lo hallado demostró, según el estadístico Rho de Spearman que con valor  $=0,581$ , lo que significa que la relación es media; en lo que respecta a la motivación fue  $=0,526$  con el DL lo cual son coincidentes con el estudio realizado y se concluyó que hay correlación entre Motivación y el DL esta es positiva, es decir a mayor motivación mejor desempeño de los colaboradores.

Los resultados hallados encuentran sustento en Iglesias y Torres (2018) quienes argumentan que la Motivación se conceptualiza como la serie de conductas y comportamiento natural, propio de individuos, se considera como la base de los desempeños del personal. Asimismo, se sustenta en la opinión de Chirinos et al. (2018) para quienes la motivación son aquellos procedimientos psíquicos que puede estimular, direccionar y ser persistentes a través de actividades potestativas orientada a un objetivo organizacional. Además, Cortés y Leal (2019) indica que la Motivación involucra diferentes comportamientos positivos que evidencian las personas con la finalidad de alcanzar cada objetivo, sus logros y meta, aunque esto lo realicen con el fin de poder satisfacer sus diferentes necesidades, las autoras consideran que todo personal motivado logra más metas respecto a quienes no se encuentran motivados y que la motivación tiene un correlato positivo con el DL de los docentes de la IE estudiada.

Con relación al Objetivo específico 2, determinar la correlación existente entre trabajos en equipo y el desempeño laboral, se encontró un valor de 0,357 revelando el grado moderado de relación entre las variables, además un

coeficiente de significatividad de 0,001, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. Donde el 70,6% manifiestan que el trabajo en equipo se muestra inadecuado, el 23,5% lo considera en riesgo y el 5,9% lo considera adecuado. En lo que respecta al DL, el 71,8% señala que se encuentra como medio, el 16,5% como bajo, y el 11,8% considera como alto.

Estos resultados presentan similitud a los encontrados por Niebles et al. (2019) se halló como resultados que la relación entre desempeño y cada dimensión del CO, en el que el trabajo en equipo tuvo un valor  $=0.373$ . Concluyendo que de acuerdo con el valor arrojado por el estadígrafo Pearson  $=0.950$ , determinando la existencia de correlación alta entre las mismas variables de nuestra investigación en las IE de Barranquilla. Por otro lado, se encuentra similitud con lo hallado por Niebles et al. (2019) quienes en un estudio sobre nuestras mismas variables en una IE de nivel superior de Barranquilla. Realizada en 107 docentes de las instituciones estudiadas conformaron el universo poblacional, aplicando como técnica para recopilar información la encuesta y dos cuestionarios estructurados. Se halló como resultados: la correlación entre desempeño y cada dimensión del clima organizacional, como el trabajo en equipo tuvo un valor  $=0.373$ , en tanto que la motivación tuvo un valor  $=0.366$ . Concluyendo que de acuerdo con el valor arrojado por el estadígrafo Pearson  $=0.950$ , determinando la existencia de alta correlación entre clima y desempeño docente en las IE de Barranquilla.

Lo mencionado anteriormente se sustenta en lo que sostienen Jaramillo y Quintero (2021) es una actividad que se caracteriza por tener una serie de tareas realizadas por una serie de individuos, las cuales buscan congruentemente un fin común. Además, representa una dinámica que los seres humanos llevan a cabo de forma intermitente durante toda su existencia; no obstante, el trabajo en equipo es una cuestión que va más allá de la simple labor colectiva desarrollada por un conjunto de individuos. De igual forma, Quezada et al. (2020) expresa que es consiste en la agrupación de un conjunto de individuos que realizan esfuerzos con el fin de lograr objetivos comunes, esto es relevante en todas las organizaciones que buscan beneficios

económicos o satisfacer a los usuarios. De acuerdo con Guerra et al. (2020) es un mecanismo para proporcionar una atmósfera que anime al claustro de la carrera a trabajar con entusiasmo; o para aumentar el auto concepto y la autoestima entre el profesorado y su sentimiento de propiedad y de pertenencia.

También la teoría de Desempeño Laboral según Campbell, menciona que el DL es la acción mas no los resultados de ella, esta sabiduría declarativa, el saber de procesos, aptitudes y la motivación son importantes para delimitar un accionar, esta teoría establece ocho componentes para el DL: desempeño de actividades únicas del área, desempeño del accionar sin delimitar, desempeño del accionar en el momento de la comunicación ya sea oral y/o escrita, sacrificio evidente, sostenimiento de la acción individual, practico desempeño del equipo, analizando, encabezando y controlando. La teoría de Campbell se relaciona con las dimensiones de la motivación íntima y estudio del DL con las dimensiones motivacionales interiores y estudiando el desempeño de la tercera hipótesis delimitada debido a que determina una relación de la autorrealizándose, transmitiendo y la autoestima a través del análisis de desempeño (Campbell et al., 1994).

El DL como un incremento de la delimitación de objetivos”, expone que los objetivos organizacionales inciden en el DL, así como en cada acción. Proponiendo dos lados del DL, la primera la formulación, analizando los objetivos empresariales, la segunda ejecutando los programas de acción, esta teoría está relacionada con las dimensiones de motivaciones externas y analizando el desempeño de la tercera hipótesis delimitada debido a que se instaure una relación entre el estudio, intercambio, así como autoestima relacionada al estudio del DL (Earley y Shalley, 1991). Las investigadoras consideran que representa un gran aporte conformar equipos de trabajo, ya que cada integrante aporta con sus habilidades, conocimientos y destrezas, y que debido a eso se producen sinergias que se van a reflejar en el desempeño, en este caso de los docentes de la mencionada IY yungaína.

Con relación al Objetivo específico 3, establecer la correlación existente entre la comunicación y el desempeño laboral, se halló un valor de 0,470 revelando un valor medio de relación en las variables, además un coeficiente de significatividad de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. Respecto a sus resultados descriptivos, el 56,5% manifiestan que la comunicación se muestra en riesgo, el 27,1% lo considera adecuado y el 16,5% lo considera inadecuado. En relación con el desempeño docente, el 71,8% señala que lo considera como medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% como alto.

Los resultados se asemejan a los resultados de Chinguel (2023), él halló como resultado que hay relación directa media entre las variables estudiadas mediante el estadígrafo  $R_s=0.410$ ; por otro lado, el DL con la dimensión de comunicación presenta un  $R_s=0.3$  y  $p < 0.001$  siendo una correlación moderada. Se concluye la existencia de correlación entre comunicación y desempeño en los profesores de las IE públicas. Igualmente se encuentra similitud con los resultados hallados por Salazar (2021), quien se propuso comprobar la relación existente entre CO y el desempeño laboral en profesores de la Facultad de Comunicaciones. La investigación fue elaborada bajo el paradigma cuantitativo, relacional y diseño transeccional, los datos fueron recopilados aplicando dos escalas valorativas, que corresponde a la encuesta como técnica, el universo estuvo conformado por 17 profesores. Los hallazgos demostraron que hay una relación baja entre el CO y los desempeños, dado que el valor del estadígrafo fue  $R_s = 0.26$ , encontrando una relación baja; por otro lado, respecto a sus dimensiones se encuentra que las comunicaciones se relacionan con el DL presenta un  $R_s=0.353$  siendo una relación media. Conclusiones: hay correlación entre las comunicaciones y el desempeño docente de la mencionada Escuela Profesional.

Todo lo mencionado se fundamenta por Charry (2018) quien sostiene que la comunicación es una de las herramientas sistémicas organizativas que permiten mayor eficiencia y efectividad; es lo que mueve a las organizaciones es el espíritu de las organizaciones; la columna principal en la que descansan las organizaciones. De conformidad con Rivas (2021) la comunicación

representa nivel de celeridad, fluidez, coherencia, claridad y pertinencia de la comunicación respecto al funcionamiento institucional. Se entiende que una institución muestra nivel de efectividad en su productividad cuando muestra niveles positivos de comunicación entre sus integrantes, caso contrario se presenta serias limitaciones a nivel institucional. Asimismo, para Cujia (2019) es el uso adecuado del canal de comunicación, unifica criterios, cooperación de los equipos de trabajo, lo que contribuye con la retroalimentación adecuada entre las partes, influyendo, además, en el DL ocasionando incremento en la productividad o calidad de los servicios prestados. Las autoras consideran que una correcta comunicación, que sea apropiada y que se realice con oportunidad y que fluya por los canales adecuados se va a reflejar en un mejor desempeño docente en la citada IE en particular.

En relación con el Objetivo específico 4, Establecer la correlación que existe entre el Liderazgo y el desempeño docente, se encontró muestran un valor de 0,358 revelando un nivel medio de relación de la variable, además de significatividad de 0,001, se considera estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. Sus resultados descriptivos mostraron que el 48,2% manifiestan que la comunicación se muestra en riesgo, el 43,5% lo considera inadecuado y el 8,2% lo considera adecuado. Con respecto al DL, el 71,8% perciben encontrarlo como medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% considera que es alto. Estos resultados encuentran similitud con los hallados por Salazar (2021), que demostró que hay relación baja entre clima y desempeño, dado que el valor del estadígrafo fue  $R_s = 0.26$ , encontrando una relación baja; por otro lado, respecto a sus dimensiones se encuentra que el trabajo en equipo con el DL presenta un  $R_s=0.412$  siendo una relación media, el Liderazgo con el DL presenta un  $R_s=0.353$  siendo una relación media. Conclusiones: hay correlación directa entre clima organizacional y desempeño docente de la mencionada Escuela.

También se encuentra similitud con lo encontrado por Vacas (2019) que obtuvo como chi-cuadrado de 13,85 y de 0 valor de trascendencia, se comprobó que hay conexión entre el CO y el desempeño del profesorado, por otro lado, el Liderazgo se relaciona con el DL mediante un chi-cuadrado de 11.958

demostrando que también tiene una relación significativa. Concluyendo: en la IE, el Liderazgo y el rendimiento docente se correlaciona directamente. Los resultados hallados se sustentan en lo que menciona Contreras (2019) que el Liderazgo es la gestión capaz de integrar y coordinar equipos de trabajo con metas en común. Se establecen estrategias respetando las funciones de cada elemento y se evalúan con el fin de mejorar la calidad de los procesos en un marco de tolerancia y respeto a las opiniones de los involucrados en la tarea educativa. Para Brito et al. (2020) el liderazgo es de ayuda para construir ambientes adecuados, para que el personal pueda desarrollar autónomamente las funciones que se les asigna.

De acuerdo con Córdova et al. (2021) el liderazgo da el impulso del trabajo colaborativo y no desarrolla prácticas tradicionales discriminatorias y de persecución a los docentes y personas que se oponen a las decisiones de mando institucional. Por otro lado, Palací (2005) señala sobre el desempeño como el valor esperado que se aporta a la empresa de diversos comportamientos que los sujetos realizan en un determinado periodo de tiempo. Estos comportamientos, de un sujeto en diversos momentos de tiempo o por varios sujetos a la vez, contribuyen a la eficiencia empresarial. Aclarando que la eficacia empresarial es resultado consecuente de los comportamientos o acciones del desempeño. Las investigadoras consideran que el liderazgo es relevante para el desempeño, los líderes motivan, inspiran y con su ejemplo llevan a la acción de sus seguidores, ese rol le compete a la Dirección de la IE, y generalmente IE apropiadamente lideradas reflejan buenos desempeños de sus docentes.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera**, en lo que concierne al objetivo general: establecer la correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en docente de la IE Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022; se evidencia que un gran porcentaje de encuestados perciben que se encuentra en riesgo del clima organizacional, y preocupante saber que la mayoría declara que el DL es solo regular o medio; además de acuerdo a los resultados inferenciales el estadígrafo Rho de Spearman  $=0,591$ , En resumen, se puede concluir que la  $H_0$  debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, entonces se afirma la existencia de relación directa entre el clima organizacional y el DL en dicha institución.

**Segunda**, de acuerdo con el objetivo específico 1: establecer la correlación existente entre motivación y el desempeño laboral en docentes del colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022; se evidencia que un gran porcentaje de encuestados perciben que se encuentra como inadecuado de motivación, y preocupante saber que la mayoría declara que el DL es medio; mientras que el estadígrafo Rho de Spearman  $=0,407$ , se puede concluir que la  $H_0$  debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, lo que se afirma la relación directa entre la motivación y el DL en dicha institución.

**Tercera**, según el objetivo específico 2: establecer la correlación existente entre trabajos en equipo y el desempeño de docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022; se comprobó un gran porcentaje de docentes consideran en un nivel inadecuado del trabajo en equipo, y preocupante saber que la mayoría declara que el DL como medio; mientras que el valor Rho de Spearman  $=0,357$  evidencia que hay correlación directa entre el trabajo en equipo y el DL en dicha institución.

**Cuarta**, con relación al objetivo específico 3: Establecer la correlación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022; se señala que un gran porcentaje de encuestados perciben que están en riesgo de comunicación, y preocupante

saber que se declara que el DL es de nivel medio; aunado a ello, los resultados inferenciales evidencian según Rho de Spearman  $=0,357$ , por lo que se sostiene la existencia de relación positiva entre la comunicación y DL en dicha institución.

**Quinta**, respecto al objetivo específico 4: Establecer la correlación existente entre el Liderazgo y el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022; se halló que se halló al liderazgo en riesgo, y preocupa conocer que un buen porcentaje menciona que el DL tiene valor medio; mientras que los resultados inferenciales refieren según el estadígrafo Rho de Spearman  $=0,358$ , lo que afirma la relación directa entre el liderazgo y el DL en el mencionado colegio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera,** Al director del Colegio Santa Inés, de Yungay se le recomienda realizar talleres de confraternización entre los docentes para mejorar el clima en la organización y así desarrollar comportamientos asertivos entre los docentes, de manera que así aumente el desempeño en el colegio siendo el rendimiento esperado que beneficie a la institución.

**Segunda,** Respecto a la motivación, se recomienda al director del Colegio Santa Inés de Yungay generar incentivos o actos de reconocimiento para motivar a los docentes y puedan desempeñar sus funciones de la mejor manera.

**Tercera,** Respecto al trabajo de equipo, al director del Colegio Santa Inés de Yungay se le recomienda realizar capacitaciones dónde los docentes puedan colaborar y apoyarse entre ellos para poder mejorar el trabajo que realizan, lo que conllevara a que se desempeñen sus funciones de la mejor manera.

**Cuarta,** Respecto a la comunicación, al director del Colegio Santa Inés de Yungay se le recomienda realizar reuniones para escuchar a los docentes, además, de que ellos puedan comunicar lo que requieran o sus sugerencias para que puedan cambiar o mejorar funciones o hechos que acontecen en la institución.

**Quinta,** Respecto al Liderazgo, se le recomienda al director del Colegio Santa Inés de Yungay que se de espacios para escuchar a cada docente, respecto a su satisfacción o necesidades que requiere para poder ejercer un mejor desempeño y así pueda mejorar la calidad del clima organizacional de la institución.

## REFERENCIAS

- Alveiro, C. (2009). Evaluación del Desempeño como Herramienta para el Análisis del Capital Humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 11(1), 1-22. <https://n9.cl/u9bdy>
- Alvis Silva, Z. D. (2020). *Revisión documental: La relación de clima organizacional y desempeño en los trabajadores entre 2010 y 2020 en países Latinoamericanos*. Universidad Antonio Nariño. <https://n9.cl/uqrl6>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & David Aguilar, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://n9.cl/y90i6>
- Bermejo, M., Suárez, I., & Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3), 1-16. Obtenido de <https://n9.cl/egata0>
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson Educación. <https://n9.cl/cvfeug>
- Borgeaud Garciandía, N. (2020). Cuidado y responsabilidad. *Estudios Avanzados*, 34(98). <https://n9.cl/pzf8q>
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Trillas. <https://n9.cl/unl4i>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 493-505. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.493>
- Campbell, J., & Mchenry, J. (1990). MODELADO DEL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA POBLACIÓN DE TRABAJOS. Psicología del Personal. *Psicología del Persona* (43), 313-575. <https://n9.cl/so4g2>

- Charry, C. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista Comuni@cción*, 9(1), 25-34. <https://n9.cl/r3o92>.
- Chavez Tapia, H. J. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la Gran Unidad Escolar "San Juan Bosco"*, 2022. Tesis de pregrado, Universidad Privada San Carlos. <https://n9.cl/eubi6>.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill. [https://n9.cl/talento\\_humano](https://n9.cl/talento_humano).
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones*. McGrawHill. <https://n9.cl/eoh1j>.
- Chinguel Yalico, R. d. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas Peruanas Públicas*. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109209>.
- Chirinos, J., & Vilcahuaman, N. (2022). Resiliencia y mejora continua de los colaboradores en Operadora Peruana de Cines S.A.C., Santa Anita 2022. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116844>.
- Contreras, B. (2019). Incidencia De la Gestión Escolar y Liderazgo en las Instituciones Educativas: Perspectiva de Análisis. *International Journal of Good Conscience*, 14(1), 52-68. <https://n9.cl/97vck>.
- Córdova, E., Rojas, I., & Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Revista Conrado*, 17(80), 231-236. <https://n9.cl/cr4xu>.
- Cortés, D., & Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Revista Encuentros*, 17(1), 145-161. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>.
- Cujia, M. (2019). Comunicación del gerente en instituciones educativas de Riohacha en la Guajira. *Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 21(1), 192-220. <https://doi.org/10.36390/telos211.10>.
- Cuesta Santos, A., Fleitas Triana, S., García Fenton, V., Hernández Darías, I., Anchundia Loor, A., & Mateus Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño,

- compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 39(1). <https://n9.cl/f79y0>
- Díaz, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *Revista Educación*, 24(2), 123-130. <https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>
- Earley, A., & Shalley, C. (1991). Teoría del Desempeño Laboral. 1(1), 315-320.
- Flores, J., & Delgado, J. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina*, 6(4), 634-647. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2608](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608)
- García, D., & Campana, A. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019. *Revista Ciencia y Educación*, 1(1), 6-18. <https://n9.cl/j9vpx>
- González, W., & Vilchez, R. (2021). *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*. Pensamiento & Gestión. 1(51), 54-74. <https://n9.cl/f02ro>
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 236-254. <https://n9.cl/l96vx>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. <https://n9.cl/j82a1>
- Guerra, L., Machado, E., Espíndola, A., & Rubio, J. (2020). La competencia trabajo en equipo entre docentes de la Universidad de Camagüey. *Revista Electrónica de Formación y Calidad Educativa*, 8(1), 224-235. <https://n9.cl/j4cw6u>
- Hacker, W. (1994). Action regulation theory and occupational psychology: Review of German empirical research since 1987. *German Journal of Psychology*, 18(2), 91-120. <https://n9.cl/x8p7k>
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. <https://n9.cl/mgx93>

- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 1(34), 197-209. <https://n9.cl/oktm1>
- Jaramillo, B., & Quintero, S. (2021). Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo. *Educación Y Humanismo*, 23(41), 205-233. <https://doi.org/10.17081/eduhum.23.41.4188>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. McGraw Hill. <https://n9.cl/ghi72>
- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. <https://n9.cl/oj1i80>
- Liu, W., & Liu, Y. (2021). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Front. Public Health*, 9(1), 1-14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>
- López Neira, A. A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. <https://n9.cl/qsvdp>
- Lozada Calderon, S. Y. (2023). *Liderazgo pedagógico y gestión educativa en docentes de una Institución educativa primaria de Lambayeque*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/jo3yh4>.
- Mamani, D., & Rivera, D. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión. <https://n9.cl/nchmt>
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & gestión*, 1(46), 11-47. <https://n9.cl/trac75>
- Mora Romero, J. L., Mariscal Rosado, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(1). <https://n9.cl/ue27s>.

- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. McGraw Hill. 13 ed. <https://n9.cl/nrw6y>.
- Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283-294. <https://n9.cl/q8gxx>.
- Octavio, B., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los docentes peruanos. *Revista MediSur*, 18(6), 1138-1144. <https://n9.cl/5m3tw>.
- Palací Descals, F. J. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson Educación, S.A. <https://n9.cl/edybf>.
- Paredes Floril, P. R., Quiroz Díaz, J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83-95. <https://n9.cl/3vahx>
- Pinto, A., & Muñoz, G. (2020). Teletrabajo: Productividad y bienestar en tiempos de crisis. Universidad Adolfo Ibáñez. <https://n9.cl/yavf4>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano<sup>1</sup>. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <https://n9.cl/84qd4>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1. <https://n9.cl/qbh7j>
- Quezada, M., Torres, M., & Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Rivas, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación* N° 19, 19(19), 60-77. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2021.19.196>.

- Reyes, J., Cárdenas, M., & Plua, K. (2020). Considerations regarding the fulfillment of ethical principles in scientific research. *Conrado*, 16(77), 154-161. <https://n9.cl/b21xp>.
- Rivero Remírez, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2), 159-164. <https://n9.cl/tredyb>.
- ivas, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19), 60-77. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2021.19.196>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación. <https://n9.cl/tyd5w>.
- Rodríguez Marulanda, K. P., & Lechuga Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración y Negocios*, 1(87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Romero Carrera, E. C., Pachano Zurita, A. C., Pangol Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(2), 680-693. <https://n9.cl/7d47w>.
- Salazar Grandez, E. (2021). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 49–54. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.685>
- Salazar, M., Icaza, M., & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. <https://n9.cl/9qtlv>.
- Sánchez Paredes, G., Montenegro Ramírez, A., Medina Chicaiza, P. (2019). Teletrabajo es una propuesta de innovación en productividad empresarial. *Digital Publisher*, 4(5), 91-107. <https://n9.cl/omj1p>

- Sagredo, E., & Castello, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25. <https://n9.cl/6f4qwm>
- Toapanta Pauta, V., Gómez Cárdenas, R. E., & Vera Calderón, R. E. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(1), 150-156. <https://n9.cl/rkalt>
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Revista Comuni@cción*, 6(2), 5-14. <https://n9.cl/9tgk3>
- UNESCO. (2023). *La educación transforma vidas*. <https://www.unesco.org/es/education>
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. Manual Moderno. <https://n9.cl/gevxc>
- Vacas Blas, J. L. (2019). *Relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa SAN VIATOR Yungay – 2019*. Tesis pregrado. <https://n9.cl/a6hno>
- 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*. Repositorio de Tesis Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/qmy16>.
- Wayne, R., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson. <https://n9.cl/ua6dv>

## ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral en los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable independiente: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles rangos
¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay, Áncash, 2022?	Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.	El clima organizacional se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.	Motivación	Estima Autorrealización	1- 4	Ordinal 1= Nunca 2= A veces 3= Regularmente 4=Casi siempre 5= Siempre	Adecuado (15-30) En juego (31-46) Inadecuado (47-75)
			Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales	5 - 9		
			Comunicación	Comunicación interna	10 - 12		
				Vías de comunicación			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente: Desempeño laboral				
(1) ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y el desempeño laboral de los docentes del colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022?	Establecer la relación existente entre motivación y el desempeño laboral de los docentes del colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.	La motivación se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.	Liderazgo	Participación Cohesión de grupo Manejo de conflictos	13 - 15		
						Dimensiones	Indicadores
(2) ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022?	Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.	El trabajo en equipo se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.	Responsabilidad	Responsabilidad laboral Objetivos y metas	1- 4	Ordinal 1= Nunca 2= A veces 3= Regularmente	Alto (10-23) Medio (24-38) Bajo
			Productividad	Percepción sobre la productividad Mejora de habilidades	5 - 8		

(3) ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022?	Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.	La comunicación se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.	Evaluación de desempeño	de	Evaluación de desempeño	9 - 10	4=Casi siempre 5= Siempre	(39-50)
(4) ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022?	Determinar la relación existente entre el Liderazgo y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.	El liderazgo se relaciona directamente y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.						
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Correlacional Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental - transeccional		Población: 85 colaboradores de salud Muestra: 70 Muestreo: No probabilístico – por conveniencia	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: MS Excel, en tablas y figuras Inferencial: SPSS v. 27, en tablas.			

## Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1:</b> Clima organizacional	Es la calidad del ambiente psicológico de una organización. Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable) (Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2007).	El Clima Organizacional se ha medido a través de un cuestionario basado en sus cuatro dimensiones e indicadores, que ha sido aplicado a los docentes de la institución mencionada	Motivación	Estima	Escala: Ordinal  1= Nunca 2= A veces 3= Regularmente 4=Casi siempre 5= Siempre
				Autorrealización	
			Trabajo en equipo	Relaciones interpersonales	
			Comunicación	Comunicación interna	
				Vías de comunicación	
			Liderazgo	Participación	
Cohesión de grupo					
Manejo de conflictos					
<b>Variable 2:</b> Desempeño Laboral	Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo (Palací, 2005)	El Desempeño Laboral se ha medido a través de un cuestionario basado en sus tres dimensiones e indicadores, que ha sido aplicado a los docentes de la institución educativa mencionada	Responsabilidad	Responsabilidad laboral	Escala: Ordinal  1= Nunca 2= A veces 3= Regularmente 4=Casi siempre 5= Siempre
				Objetivos y metas	
			Productividad	Percepción sobre la productividad	
				Mejora de habilidades	
			Evaluación de desempeño	Evaluación de desempeño	

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

#### CUESTIONARIO

Estimados docentes del Colegio Santa Inés de Yungay, reciba un saludo cordial, el presente cuestionario es anónimo y es parte de la investigación concerniente al “**Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral en los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022**” se le solicita de manera muy atenta su disposición y colaboración para responder las interrogantes del cuestionario.

**INSTRUCCIONES:** Señale con un aspa (X) sobre el recuadro de la alternativa de respuesta que crea más indicada para cada uno de los enunciados propuestos. Agradezco responder objetivamente a fin de que se pueda lograr los objetivos de la investigación

#### Alternativas de respuesta:

Nunca	A veces	Regular mente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

#### A. CLIMA ORGANIZACIONAL

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
<b>Motivación</b>					
1. ¿Con qué frecuencia usted percibe respeto de sus superiores?	1	2	3	4	5
2. ¿Con qué frecuencia percibe cordialidad entre docentes?	1	2	3	4	5
3. ¿Con qué frecuencia el colegio considera su desarrollo profesional y personal?	1	2	3	4	5
4. ¿Con qué frecuencia el colegio promueve en su capacitación?	1	2	3	4	5
<b>Trabajo en equipo</b>					
5. ¿Con qué frecuencia los objetivos de la institución están claramente establecidos?	1	2	3	4	5
6. ¿Con qué frecuencia siente apoyo de los demás docentes y personal que trabaja en el colegio?	1	2	3	4	5

7. ¿Con qué frecuencia se hace presente el intercambio de ideas en el equipo?	1	2	3	4	5
8. ¿Con qué frecuencia el equipo de trabajo se orienta a la solución de problemas?	1	2	3	4	5
9. ¿Con qué frecuencia se complementa el talento y los conocimientos entre los docentes de la institución?	1	2	3	4	5
<b>Comunicación</b>					
10. ¿Con qué frecuencia la información recibida por el director es la adecuada?	1	2	3	4	5
11. ¿La retroalimentación de su trabajo es frecuente?	1	2	3	4	5
12. ¿Con qué frecuencia los canales de comunicación formales son utilizados de manera eficiente?	1	2	3	4	5
<b>Liderazgo</b>					
13. ¿Con qué frecuencia usted es consultado acerca de las decisiones tomadas dentro de la institución?	1	2	3	4	5
14. ¿Con qué frecuencia el director procura la unión del equipo?	1	2	3	4	5
15. ¿Con qué frecuencia el director es asertivo al resolver conflictos propios de la institución?	1	2	3	4	5

## B. DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
<b>Responsabilidad</b>					
1. ¿Cumple con el horario establecido de la institución?	1	2	3	4	5
2. ¿Sus responsabilidades laborales son de alto grado?	1	2	3	4	5
3. ¿Cumple con las actividades planificadas para lograr las metas?	1	2	3	4	5
4. ¿Planifica detalladamente su trabajo antes de empezar?	1	2	3	4	5
<b>Productividad</b>					
5. ¿Considera eficaz su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
6. ¿Tiene conocimiento de cómo va su desempeño laboral?	1	2	3	4	5
7. ¿Desarrolla habilidades de manera continua?	1	2	3	4	5
8. ¿Considera que cuenta con la habilidad de desarrollar ideas para la mejora de oportunidades en la institución?	1	2	3	4	5
<b>Evaluación de desempeño</b>					
9. ¿La evaluación de desempeño es constante?	1	2	3	4	5

10. ¿La evaluación de 360° es la más usada?	1	2	3	4	5
---------------------------------------------	---	---	---	---	---

## Anexo 4. Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Resumen de la información personal del evaluador y datos de la institución donde labora.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Abraham Cárdenas Saavedra
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clinica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( ) Educativa ( )      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente, Investigación, Gestión de Recursos Especializado en Talento Humano
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

1. Datos de la prueba:

Nombre de la Prueba: Clima organizacional

### 2. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional
Autoras:	Br. Flores Luna, Daylin Gribeth y Br. Garcia Barrozo, Nelly Anali
Procedencia:	Huaraz - Ancash
Administración:	Individual o grupal
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de salud
Significación:	La escala está compuesta por sus dimensiones: Motivación (1-4); Trabajo en equipo (5-9); Comunicación (10-12); Liderazgo (13-15); este cuestionario busca medir el clima organizacional en los docentes del colegio, Santa Inés, Yungay, Arequipa, Año 2022.

Soporte teórico (de la teoría) que fundamenta la escala

Escala/ÁREA	Sustento teórico (de la teoría) que fundamenta la escala
Clima organizacional (Ortiz 1981)	<p>relacionada directamente con la hipótesis general de la investigación, se establecieron hipótesis específicas para cada una de las dimensiones de la escala.</p> <p>Brunet (1987) argumenta que en los sistemas organizacionales, existen dos tipos de sistemas, a saber, los sistemas participativos y los sistemas autoritarios. En los sistemas participativos, los miembros del equipo participan en la toma de decisiones y en la resolución de problemas, lo que genera un clima de mayor confianza y colaboración.</p>

	Comunicación	La Comunicación es la fluidez oportuna de la pesquisa distinguida para la empresa, su apremio, iluminación, conveniencia y puntualidad para sus rutinas intrínsecas en la asistencia de servicios y finalmente las Condiciones laborales que vienen a ser los escenarios en los que la empresa no está impuesta a desempeñar las funciones que le son establecidas. (Palma, 2004).
	Lidefat90	Según Likert (1966), después de describir los diferentes tipos de líderes, lo que llamó Sistema 1 concierne que el liderazgo está por encima de los empleados fomentando su autoridad. El funcionario que gobierna a través del Sistema también es totalitario, a la vez paternalista; inspecciona estrictamente a sus empleados, no delegando atribución a ningún miembro de la empresa.

**Presentación de instrucciones para el juez**

En continuación, a usted le presento el cuestionario de clima organizacional elaborado por Daylín Gribeth Torres Luna y Nelly Anali García Barrozo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es claro, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión que se está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es importante, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

La r00t1 rt, IMImmnta las JIMIS y r11tcaren 1.11N efe f B 4.311V sión, así como solicitamos brinde &11\$ OoieMICoII is Qut O'Xlatdelv p

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

- Dimensiones de la dimensión: Motivación y liderazgo

Ítem «a» dimensión: Motivación

- Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de motivación y liderazgo de los docentes del Colegio Santa Rosa de Yungay

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Objetivo/Recomendación
E1	¿Con qué frecuencia percibe el nivel de motivación de los docentes del colegio?	3	3	3	
	¿Con qué frecuencia percibe el nivel de liderazgo de los docentes del colegio?	3	3	3	
A1	¿Con qué frecuencia percibe el nivel de motivación de los docentes del colegio?	J	J	J	
	¿Con qué frecuencia percibe el nivel de liderazgo de los docentes del colegio?	3	3	3	

Segunda dimensión: Tratamiento

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de trabajo en equipo de los docentes del Colegio Santa Rosa de Yungay

Yungay

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Objetivo/Recomendación
A1	¿Con qué frecuencia se realiza el trabajo en equipo de los docentes del colegio?	3	3	3	
	¿Con qué frecuencia se realiza el trabajo en equipo de los docentes del colegio?	3	3	3	
	¿Con qué frecuencia se realiza el trabajo en equipo de los docentes del colegio?	3	3	3	
	¿Con qué frecuencia se realiza el trabajo en equipo de los docentes del colegio?	3	3	3	
	¿Con qué frecuencia se realiza el trabajo en equipo de los docentes del colegio?	3	3	3	

Tercera dimensión: Comunicación

Objetivo de la dimensión: Evaluar el nivel de comunicación de los docentes del Colegio Santa Rosa de Yungay

Yungay

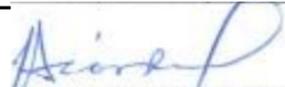
Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Objetivo/Recomendación
A1	¿Con qué frecuencia percibe el nivel de comunicación de los docentes del colegio?	3	3	3	
	¿Con qué frecuencia percibe el nivel de comunicación de los docentes del colegio?	3	3	3	

\$ de r:nicocio	¿Con qué frecuencia las comunicaciones formales son utilizadas de manera eficiente?	3	3	3
--------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---

cuana C1Jm•n•10,r derazg

ObjetJvot• Oimenaón: E evaluar el nivel de liderazgo en los docentes del colegio Santa Inés, Yur

Indlcido ff				R:ek! ancia	Obt•rv• ionnl ICOI!t!ldacione,
p rticipaclón	3. ¿Con qué frecuencia usted es	3	3	3	
Coh ,ond QIVpo	14:	3		3	
Manejo lctoa	99 eruvo al resolver ccnn1ct06 ropios de la tnBII n?	3	3	J	

  
Firma del evaluador

DNI 07-424958

►.....eINVESTIGA

..... UCV

Evaluaclón porj>... de -

FtesJ)OOa(loe.zUd ha Sido wleelonado paraevalu.,r ti IrI\$!rvmenlo -ClIni.i Of'VIII'III ionaJ'ila ,fiación"" deHmPt& l•boral en los docen'IQ d•l Co&ogio S.ma ln6\*, Yungay • Ancalh, 2022" L• evah.18CÓN del Nwme'l'lo"ot granlek!Yolnc:laperatc,grarques,ca válidoy q...losres1.1llaldos obtenidos apartirdeéste n utiliuiffel1ie:iettemen1e: •PONando al auehaerJltic:ológloo.Agradeceitn0\$11.11talí0uCQfabotaelón.

Datos o•rtntes d11 h.tz. \*

...,bfeidiljuec:	Abfiltrtem c,rdennSaevodta
...,r,do prorMIONal;	.....,tria i 1 ..... ( )r )
f'rea d• formación acadfmica:	Cinca } Social ( ) E00C.,6v1 x } Organizldonaf ( ) Edur.a:itnJ ( ) } Orgonck:iiOnlll ( )
r,U*dea.q,erion<l:ap,offi.ional:	r. Admlru.tredOn eleer,-.tesa& e&pedeliZ&dQen Tale.ito Humwt0* ln"l'it igadot RENACYT:P0103i&08
Insti tucion donvanlora:	.....Md Cewr VelteJO
... experiencia p•romonal en jlt... ,	2a4a:0& ( ) M.hd"5.tl,i\$ (Y)
(f)tranda emiveetg f'eron P&kom9trlca: (si COM'spond&)	

2. fr9pó1lto de la enruaclón:

Vai'<l,r elcont'enkdbellnstnmenlo,porjtaeio deexpeno&.

3 Datos da la u<:ala:

... 4e18Prueba:	...,...empe/klaboral
...edencia;	F1,Q,r,w L1.11•0.yiffG1ilehy Br. GwCi,a 8an'OIO, Nelly Anoli uáraz•Antnh
...vación:	
...de aplicación:	5. 20
...de aplicación:	...,blabOrtClOresde &aiud s1JS (luTlen&ione,: Responsabilidad (1.-1
...significado:	8U::,n de desen1)efio (a.10); es11: cuesoor:¿ ouseemidir el dts.mpenolaboralenlol docentesdel CoteOí>san1al s un!PY.Ancu.h. 2022.

.. SoDOLte teó:k:q(dewlbir enfl.w'ldón8' modelobetirio).

Fiscal/AREA	SUBMc•la {dimenslonü>	o.1tnlc:1lon
Desempeño laboral (Ordinal)	A41,ponsabilidad	Sei un BctgNud (2020) la resl)O(Isabiidlld ele los laboradores es la tarea da Q)IQ)lr con lo enc,a.gao, esat0118, la& '9boireS colicladN po,ru lebof , ataral momenmde"" h,1M09peninentes1)\$11desarrol i,c-ontivor 3 cut'l'pliroonlasmelasde la emon,M
	Productivi<Jad	Sei UN Sánchezet 9' (2019) La produc:6...;dad se fi ne como el rendimiento promedio por colaborador en un tiempo delimitado, esta puede ser evaluada en volumen fisico o por su valor de los bienes y servicios

		1vero ("10:9) meACIO'la QUe te u,u ele un OtsarrOll 1'1123d0 MI como Gh11Qmll1ico poro \$"1h,1.,, mecAr ncidir sobre kls pa11icutaridafll, ac:done y n!Ar.8 -ncu1 eedos ai trwejo, ai <-Om)etrn y ei eieausencia, con aluacloo<le<lesempeno atdeddehater en qu6gl'tdo esrercet,le el oofaborado esa manett,e Podr• mejorar &u rend1mlen10 postenor si nismo Cuesta ti .11, (2018) afinna que ff u roedlmienlo con el Q,lfsec--'8'viadesempet\opersonal di da 1 rabejadoret adetrfit de IOdn Al rw,ndim-,nM>ele s erz.allboral
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

\$. Pmfntac'(>ndieiMlruCCiOMf PJlf fl ivt;

A QQntint.éCión, a t.1\$.led le presento el oestlonario de desemij)tl',OI bot.11elaborado por Sr Flores Li.ina, Oeyllit Gri II'íDrGfird& O.,,o«i. Hlollt ',,eli" el al'lo 2023. De ec:uewdo co,i 1011Mgulen1e, .. d orst calillque cadounodo 1o\$cf \$"lJl,Incorrejponde

wtegori•	Mliffcaclón	ndk:adOr
LARIOAO 1 ttom )prende mente, e, ecir. su sintáctica , Mmántic3 son ldeeuadas.	1 Ho cumple con lli crifftr1o	l11 etnno t\$ datO
	- S.,ON,.,,	1 lt.m 111QUi8ft baAanIM modiflCacionts O una 'i,,, 'odmeoci6n muy gr:ando on ol uso dt 1.at btes de acuerdo con su &ignficado o por tll ordenación óe *ta*.
	. MODertdOnvel	reqntre una tnO d il le acLOn muy especifica dt e,gunosC,,ebs t6 10=,di,1 llem.
	1',AnonMll	ltem es daro, Miffioi 'flintaxlt actec:uaoa.
COHERENCIA 191tem61n\$ relación16gi con adim!nslono nckadorqu• eslt !!!! =	1. totalmeme en de- ( fltomo tener con1o1c1,menslOn. lcl.Wl'Clle con .ácrile )	
	L. Oesac:uerdo (bojo nivel de )	El Item lleneun,aelaciM tangeoialleiElnf con la di,'lonMM.
	l. Aoue101J(moderadoniYef)	El Item llene una rclld6n moderada con l• irn!nslOnque&e estjmidietldo.
ELEVANCIA 3 llemet esencial p importal'lie, e& do - nd-.	1. NOClfflOlecon el cntrio	1 il:em pwót 1er eliminado tí'l' qut M ve., fecladala medidón deta dlmenvc)n.
	l. 88)0Nivel	1 l'ivim llene algune rRVanc:1 - pero OTro item :iuOOlettarlnduyendo lo <Jlt'l'lideés:e.
	:s.Moderado nvel	:Jt,ome• re"hmvement. —
	4.>ltO...-	litomea/nJ l'leaev y debe s.enner - 6

leerCQ1 de lenimient.o IO\$Jfom.s y ar M INTif f\$C.tlf8081 8 4 SU c;fó,,. d'sit."UIIIV liolt(dlt)O,J,brilde  
scisOb\$'1Mtlcooc.sque oonsidlttepet6nerrl9

1. No implementado
2. Bajo
<b>3. Moderado</b>
4. Alto

Dimensión 6: Incentivos, memoria: Re5, p0nsabHidad, PFOCJUCL: Mdlf yevaluación de desempeño.

Primera dimensión: Re690nsabilidad

Objetivos de la Dimensión: Evaluar el nivel de **Habilidad** de docentes del C. Itigio Senla In8s, Yungey

Indicador	Item	Cluidad	Atendenc	Rt1v1nci1	Observaciones/ Recomendaciones
Efectividad de la atención	1. ¿Cumple con las normas establecidas en el Reglamento?	3	3	3	
	2. ¿Sustenta sus acciones en los planes de trabajo?	3	3	3	
Efectividad de la atención	3. ¿Cumple con las normas establecidas en el Reglamento?	3	3	3	
	4. ¿Planifica y organiza el trabajo?	3	3	3	

5. Segunda dimensión: Productividad

Objetivos de la dimensión: Evaluar el nivel de productividad de docentes del Colegio Santa Inés, Yungey - Año 2022

Indicador	Item	Cluidad	Atendenc	Rt1v1nci1	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción de la atención	5. ¿Considera eficaz su atención?	3	3	3	
	6. ¿Reconoce y respalda el trabajo de los docentes?	3	3	3	
Mejora de la atención	7. ¿Desarrolla habilidades de manejo de conflictos?	3	3	3	
	8. ¿Consiere que el trabajo de los docentes mejora o se deteriora en la institución?	3	3	3	

Tereett dlfll«'litlón:E'vllllJdn de dM,empello

Ob}rivot de • Olmenei6n: Evaluar el rível oedesepeña en tos docentes del WegibSanta Iné,,Yu"flay

ndludorn	t,m	l•rfdtd	:oht,.ncla	Rtlttnnclt	ObttN&ck>i,.. f Recomen-dacionet
Eva! nde esepe!W	.. ¿Lseva1uaci0noeoesempeno "conm>nte,?	J	J	J	
	,0 //f MluaciOn de 360" ff la masuaaoa?	3	3	3	-

j :-r1-- //

7 ,m1a<N!levl."IU'dOr  
ONI 07424958



	Comunicación	La Comunicación es la fluidez oportuna de la pesquisa distinguida para la empresa, su apremio, iluminación, conveniencia y puntualidad para sus rutinas intrínsecas en la asistencia de servicios y finalmente las Condiciones laborales que vienen a ser los escenarios en las que la empresa no está impuesta a desempeñar las funciones que tiene establecidas. (Palma, 2004).
	Liderazgo	Según, Likert (1986), después de describir los diferentes tipos de líderes, lo que llamó Sistema 1 concierne que el liderazgo está por encima de los empleados fomentando su autoridad. El funcionario que gobierna a través del Sistema 2 también es totalitario, a la vez paternalista; inspecciona estrictamente a sus empleados, no delegando atribución a ningún miembro de la empresa.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, usted le presentó el cuestionario de **clima organizacional** elaborado por Daylin Gribeth Flores Luna y Nelly Anali García Barrozo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

No cumple con el
2. Bajo Nivel
3. Moderado
4. Alto nivel



**es del instrumento:** Motivación, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo

**dimensión:** Motivación

**Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de motivación en los docentes del colegio Santa Inés Yungay

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estima	1. ¿Con qué frecuencia usted percibe respeto de sus superiores?	4	4	4	
	2. ¿Con qué frecuencia percibe cordialidad-entre docentes?	4	4	4	
Autorrealización	3. ¿Con qué frecuencia el colegio considera su desarrollo profesional y personal?	4	4	4	
	4. ¿Con qué frecuencia el colegio promueve en su capacitación?	4	4	4	

• **Segunda dimensión:** Trabajo en equipo

• **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de trabajo en equipo en los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	5. ¿Con qué frecuencia los objetivos de la institución están claramente establecidos?	4	4	4	
	6. ¿Con qué frecuencia siente apoyo de los demás docentes y personal que trabaja en el colegio?	4	4	4	
	7. ¿Con qué frecuencia se hace presente el intercambio de ideas en el equipo?	4	4	4	
	8. ¿Con qué frecuencia el equipo de trabajo se orienta a la solución de problemas?	4	4	4	
	9. ¿Con qué frecuencia se complementa el talento y los conocimientos entre los docentes de la institución?	4	4	4	

• **Tercera dimensión:** Comunicación

• **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de comunicación en los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación interna	10. ¿Con qué frecuencia la información recibida por el director es la adecuada?	4	4	4	
	11. ¿La retroalimentación de su trabajo es frecuente?	4	4	4	
Vías de comunicación	12. ¿Con qué frecuencia los canales de comunicación formales son utilizados de manera eficiente?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Liderazgo**

- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de liderazgo en los docentes del colegio Santa Inés, Yungay

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación	13. ¿Con qué frecuencia usted es consultado acerca de las decisiones tomadas dentro de la institución?	4	4	4	
Cohesión de grupo	14. ¿Con qué frecuencia el director procura la unión del equipo?	4	4	4	
Manejo de conflictos	15. ¿Con qué frecuencia el director es asertivo al resolver conflictos propios de la institución?	4	4	4	



CLAD  
**DANESA M. CAPA ANGELES**  
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN  
 REG. CLAD - 04154

Firma del evaluador

DNI: 40127947



	Evaluación de desempeño	Rivero (2019) menciona que se trata de un desarrollo organizado así como sistemático para evaluar, medir e incidir sobre las particularidades, acciones y resultados vinculados al trabajo, así como el nivel de ausencia, con la finalidad de hallar en qué grado es rentable el colaborador, de esa manera se podrá mejorar su rendimiento posterior, así mismo Cuesta et al. (2018) afirma que es un procedimiento con el cual se evalúa desempeño personal de cada trabajadores además de todo el rendimiento de su fuerza laboral
--	-------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, usted le presentó el cuestionario de desempeño laboral elaborado por Br. Flores Luna, Daylin Gribeth y Br. García Barrozo, Nelly Anali en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*



No cumple con el	
	ajo
3. Moderado	
4. Alto	

**Dimensiones del instrumento:** Responsabilidad, productividad y evaluación de desempeño.

**Primera dimensión:** Responsabilidad

• **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de responsabilidad en los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad laboral	1. ¿Cumple con el horario establecido de la institución?	X	X	X	
	2. ¿Sus responsabilidades laborales son de alto grado?	X	X	X	
Objetivos y metas	3. ¿Cumple con las actividades planificadas para lograr las metas?	X	X	X	
	4. ¿Planifica detalladamente su trabajo antes de empezar?	X	X	X	

• **Segunda dimensión:** Productividad

• **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de productividad en los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay-Áncash, 2022

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción sobre la productividad	5. ¿Considera eficaz su desempeño laboral?	X	X	X	
	6. ¿Tiene conocimiento de cómo va su desempeño laboral?	X	X	X	
Mejora de habilidades	7. ¿Desarrolla habilidades de manera continua?	X	X	X	
	8. ¿Considera que cuenta con la habilidad de desarrollar ideas para la mejora de oportunidades en la institución?	X	X	X	

**Tercera dimensión:** Evaluación de desempeño

- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el nivel de desempeño en los docentes del colegio Santa Inés, Yungay

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Evaluación de desempeño	9. ¿La evaluación de desempeño es constante?	X	X	X	
	10. ¿La evaluación de 360° es la más usada?	X	X	X	

Firma del evaluador

DNI:

## Alpha de Cronbach de los instrumentos

**Tabla 13**

*Resultado de la confianza para el Clima Organizacional*

---

Estadística de Fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N° de elementos
.808	15

---

**Tabla 14**

*Resultado de la confianza para el Desempeño Laboral*

---

Estadística de Fiabilidad	
Alpha de Cronbach	N° elementos
.936	10

---