



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima laboral y su relación en el desempeño de los docentes del
CEBE Ayacucho 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Soca Ramirez, Yesenia Margarita (orcid.org/0009-0005-8414-4419)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a la Virgen de Guadalupe, por cambiar mi vida desde que le conocí.

A mi pareja Emilio Jaime Maldonado e hija Abigail por ser mi soporte emocional e impulsar a seguir adelante ser una mejor persona.

a mi mamita Silvia Ramírez Palacios por su apoyo en mi carrera Universitaria y por siempre brindar su apoyo incondicional y su amor eterno.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a mi asesor Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael, por guiarme en el proceso y avance del trabajo de investigación.

A la Directora del CEBE San Juan de Dios Ayacucho, por otorgarme las disposiciones para ejecutar mi trabajo de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAMANCHUMO VENEGAS HENRY ISMAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CEBE AYACUCHO 2023", cuyo autor es SOCA RAMIREZ YESENIA MARGARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

LIMA, 03 de Mayo del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HENRY ISMAEL HUAMANCHUMO VENEGAS DNI: 17968344 ORCID: 0000-0003-4831-9224	Firmado electrónicamente por: HENHUAMANCHUMO el 03-05-2024 20:32:29

Código documento Trilce: TRI - 0744933



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOCA RAMIREZ YESENIA MARGARITA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA LABORAL Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL CEBE AYACUCHO 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SOCA RAMIREZ YESENIA MARGARITA DNI: 44889565 ORCID: 0009-0005-8414-4419	Firmado electrónicamente por: YESOCARA el 16-05- 2024 17:06:52

Código documento Trilce: INV - 1593942

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.1.2 Tipo de diseño	11
3.1.3 Gráfico de Diseño de Investigación	12
3.2 Variable 1 Clima Laboral	12
3.3 Variable 2 Desempeño Docente	13
3.4 Población, muestra, muestreo	14
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6 Procedimientos	15
3.7 método de análisis de datos	16
3.8 aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18

4.1. Análisis Descriptiva	18
4.2. Análisis Inferencial	24
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. REOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Alternativas de respuestas	15
Tabla 2. Validez de los especialistas.....	16
Tabla 3. Fiabilidad de la variable clima laboral.....	16
Tabla 4. <i>Fiabilidad de la Variable desempeño Docente</i>	16
Tabla 5. Variable clima Laboral.....	s/n
Tabla 6. Análisis Descriptivo Dimensión Motivación	s/n
Tabla 7. Análisis descriptivo Dimensión Trabajo en equipo	s/n
Tabla 8. Análisis Descriptivo Dimensión Comunicación.....	s/n
Tabla 9. Análisis Descriptivo Dimensión Liderazgo	s/n
Tabla 10 Análisis Descriptivo de la segunda Variable	s/n
Tabla 11. Análisis Descriptivo Dimensión Eficacia.....	s/n
Tabla 12. Análisis Descriptivo Dimensión Eficiencia	s/n
Tabla 13. Análisis Descriptivo Dimensión Competencia	s/n
Tabla 14. Análisis Descriptivo Dimensión iniciativa.....	s/n
Tabla 15. Tabla de Prueba de Normalidad	s/n
Tabla 16. Prueba de hipótesis General de clima laboral y desempeño.....	s/n
Tabla 17. Prueba de la hipótesis específico 1: motivación y desempeño	s/n
Tabla 18. Prueba de la hipótesis específico 2: Trabajo en equipo y desempeño	s/n
Tabla 19. Prueba de la hipótesis específico 3: Comunicación y desempeño	s/n
Tabla 20. Prueba de la hipótesis específico 4: Liderazgo y desempeño.....	s/n

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar el clima laboral y su relación en el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023. El tipo de investigación fue aplicada, nivel descriptivo, correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 15 docentes de la institución educativa estudiada. Para recoger la información se utilizó la encuesta de la institución educativa estudiada. Para recoger la información se utilizó la encuesta de clima organizacional y la encuesta de desempeño laboral. Los resultados respecto al análisis inferencial (Rho de Spearman) un 0,861 indicando que existe una contundente relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño, además es pertinente añadir que la relación es significativa, pues se obtuvo un Sig. Categórico de 0,000, ($p < 0,05$). Suficiente para admitir la hipótesis de investigación que afirma la correlación, se descartó en absoluto la hipótesis nula. Concluyendo que existe una relación entre el clima laboral y el desempeño en los docentes.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño, docente

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship between the work environment and teacher performance at the CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023. The type of research was applied, descriptive level, correlational, non-experimental design, focus quantitative. The población was made up of 15 teachers from the educational institution studied. To collect the information, the organizational climate survey and the job performance survey were used. The results regarding the inferential analysis (Spearman's Rho) are 0.861 indicating that there is a strong positive relationship between the organizational climate and the performance of the teachers at Cebe San Juan de Dios. It is also pertinent to add that the relationship is significant, since it was obtained a Categorical Sig. of 0.000, ($p < 0.05$). Sufficient to support the research hypothesis stating the correlation, the null hypothesis was completely ruled out. Concluding that there is a relationship between the work environment and performance of teachers.

Keywords: Work environment, performance, teacher

I. INTRODUCCIÓN

Con el tiempo, el clima organizacional puede resultar crucial, ya que todas las organizaciones hoy en día buscan constantemente las mejores prácticas en el entorno empresarial para influir en las mejoras operativas sin descuidar los recursos humanos.

A nivel Global en España, Roca (2017) El Clima Organizacional es un constructo que proporciona un contexto apropiado para el estudio del comportamiento organizacional, son muchas las investigaciones desarrolladas en el ámbito laboral que han incidido en la influencia del clima sobre los procesos y sobre las personas.

Torner, C. (2021). Exploró la relación entre la calidad de vida laboral (CVL) y el desempeño organizacional, en un entorno permeado por el virus SARS-CoV-2, en el marco de una empresa del sector eléctrico colombiano

Quintanilla (2022) indica que, el talento humano fue uno de los recursos de mucha relevancia en una institución educativa, ya que a través de ello se ofreció un buen servicio de calidad. Mientras exista una motivación, y trabajar en equipo en la organización podrá tener éxito y logros, las cuales serán sustentados mediante el nivel de satisfacción de sus clientes.

A nivel Regional en Ecuador, Pino et al, (2021) Un tema relevante e importante es que existiese o se conserve un excelente ambiente de trabajo entre los miembros que integran alguna institución, por ello, se requirió armonizar el entorno profesional, captando un potencial humano que realice y desarrolle sus acciones de forma óptima, logrando sus propósitos y el cumplimiento de sus metas.

Es así en Colombia, Rodríguez, K. (2019), El estudio que propuso mostrar la evidencia de los factores y los niveles de desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Así mismo, identificó el problema que fue una debilidad en el desempeño laboral generada por la falta de comunicación interna, lo cual

genera inconformidades en el cuerpo docente y se explica por un proceso fallido de retroalimentación.

Asimismo, en Ecuador, Gonzales, (2019), En su tesis denominada *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*, planteó como objetivo general evaluar los factores de clima laboral y determinar su incidencia en el desempeño de los docentes de las unidades educativas privadas de la ciudad

Por otro lado, a nivel nacional, en la provincia de Huaura según Chagray et al. (2020), manifiestan que el clima laboral dentro de una organización es un sistema, que crea y genera confianza y ayuda mutua. Las empresas que no pueden mantener un entorno de trabajo constante pueden tener dificultades para retener a sus empleados más talentosos.

Chagua, (2019). En la ciudad de Lima, determinó que el clima laboral es una variable clave en el desempeño de una organización, y aun cuando no puede ser visto tangencialmente, el clima de una empresa se percibe, se vive y afecta todos los aspectos de la empresa.

Por último, tenemos a Ballesteros (2022) Para lograr estos objetivos, la Educación Básica Especial no solo cuenta con el apoyo de maestros especializados, sino que también cuenta con un equipo multidisciplinario compuesto por fisioterapeutas, trabajadores sociales, terapeutas y otros expertos en salud. Cada uno de estos profesionales juega un papel crucial, contribuyendo desde su área de especialización para garantizar una atención integral y personalizada.

Como aspecto fundamental de la presente investigación se encuentra dar un dato válido acerca de la conexión entre el clima laboral y el desempeño pedagógico del CEBE San Juan de Dios.

Es así, el CEBE San Juan de Dios, no es ajeno a las realidades problemáticas, ya que se ha observado que el clima organizacional entre docentes y administrativos no es el ideal, lo que afecta el desempeño de los empleados. Esto se debe a la falta de gestión por parte de los líderes, el acoso en el lugar de trabajo, la hipocresía en la comunicación, el entusiasmo profesional, la rotación de maestros, la mayoría de los empleados subcontratados, la falta de reconocimiento del trabajo de los empleados,

los pocos ascensos, la falta de tiempo en los horarios, los equipos viejos, la falta de seguridad en la realización de las elecciones. Los docentes manifestaron interés en expresar sus opiniones, no cumplieron con los horarios de clase, carecieron de planificación para el trabajo docente y tuvieron una alta carga de trabajo y presión laboral. Si no se toman en serio estos factores que no contribuyen a la formación de un buen clima organizacional, aumentarán los conflictos o dificultades entre los docentes, lo que afecta directamente el esfuerzo laboral y la propia institución educativa.

La pregunta básica que motivó el trabajo de estudio fue-la siguiente: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023? Las mismas que se han formulado cuatro problemas específicos siendo lo siguiente: ¿Cómo se relaciona el desempeño del maestro con la motivación en el CEBE? ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño del docente en el CEBE?, ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño en el CEBE?, ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño en el CEBE?

Sin embargo, la justificación de este estudio se encuentra en la parte teórica, en la que se sistematiza el resultado obtenido con otras teorías, las cuales serán incorporadas. Arias y Holgado (2022) La fundamentación teórica se refiere a los conceptos, ideas y categorías que actúan como guía en el estudio. Implica establecer un marco a partir del cual se elegirá un enfoque o visión específica para la investigación. Además, Hernández, Fernández, & Baptista (2018), mencionan que la justificación práctica permite describir cómo los resultados pueden ser útiles para poder implementar estrategias que mejoren el clima laboral para el buen desempeño del educador. Por otro lado, tenemos la justificación metodológica, esta será un aporte, con la aplicación del instrumento con el que se va a medir, lo que lleva a la obtención de los resultados. Bernal (2016), "Ocurre cuando el proyecto a desarrollar sugiere un método innovador o una estrategia diferente para producir información precisa y confiable". Por último, tenemos la justificación social, a través de esta investigación aportaremos un beneficio a la sociedad.

El objetivo del presente estudio fue: Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023, a su vez tiene cuatro objetivos específicos: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño del docente, determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente, Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño del docente, Determinar la Relación entre el liderazgo y el desempeño del docente .

Este estudio se basó en las siguientes hipótesis. Existe relación entre el clima laboral y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023. Esta también contó con cuatro hipótesis específicas las cuales fueron: Existe relación entre la motivación y el desempeño del docente, Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño del docente, Existe relación entre la comunicación y el desempeño del docente, Existe Relación entre el liderazgo y el desempeño del docente.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco de la investigación nacional, Lizarbe (2021) investigó la conexión entre el clima laboral y la motivación ocupacional en docentes. Por ello se evaluó a 151 docentes, de ambos sexos, entre edades de 21 a 60 años. El enfoque utilizado fue no experimental – correlacional. El mismo que ha logrado determinar la relación con un nivel de significación bilateral y un valor positivo pero débil ($Rho = 0.304$), De ese modo, se encontró que la variable clima laboral un 13% de la muestra obtuvo un nivel muy desfavorable, seguido de un 28.5% con un nivel desfavorable, así mismo 23.2% en un nivel medio 38.4% en un nivel favorable y finalmente 8.6% en el nivel muy favorable. Referente a la variable motivación laboral se obtuvieron los siguientes resultados, el 17.2% de la muestra obtuvo nivel bajo mientras que un 52.3% un nivel medio, y finalmente un 30,5% en un nivel alto.

Asimismo, Saavedra (2018) ha logrado analizar la relación en variables similares. La metodología utilizada fue no experimental – transversal. Se presentan figuras que vinculan el clima laboral con el desempeño educativo en diversas facetas, indicando un valor de $p < 0.05$. Donde se infiere que el clima laboral en la entidad educativa tiene un nivel alto con un equivalente de 66.67% y la otra parte representa un nivel medio con un equivalente de 23.81%, es decir, el clima laboral prevalece en la institución educativa con un nivel alto.

Para Bardales (2018), mediante su estudio, se propuso establecer la relación entre el ambiente laboral y Motivación Laboral. Con una población 115 docentes y la confiabilidad con un valor de 0,822 empleado el estadístico del Alpha de Cronbach.

se aprecia una predominancia del nivel medio del clima laboral, representado por el 47.0% de docentes que presentan este nivel, seguido del 37.4% que presenta nivel bajo y el 15.7% que presenta nivel alto. Se concluye que, en los sujetos de estudio, predomina un nivel medio del clima laboral a nivel general y en sus dimensiones con porcentajes que oscilan entre 42.6% y 47.0%. Porque existe una correlación significativa, positiva y en un grado medio, entre clima laboral y motivación laboral en docentes.

Por otro lado, para Livaque (2017) en su trabajo de investigación, el enfoque utilizado

fue el diseño no experimental – transversal, descriptivo – correlacional, deductivo – inductivo. Por lo tanto, cuanto mejor exista un ambiente de trabajo adecuado, mejor contribuirá al desempeño del docente, con un nivel adecuado para que pueda impartir los conocimientos necesarios calcular el coeficiente de correlación de Pearson (con un nivel de significancia del 95%) se obtuvo un valor de 0,980 y el p valor es de 0,001, que evidencia la existencia de una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05 motivo por el cual Acepta la hipótesis. Los resultados mostraron una correlación muy alta entre el clima organizacional y desempeño docente, en consecuencia, si existe relación.

Así, Sánchez (2021) la cual ha buscado determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral del docente en la institución educativa Pachacútec, Villa el Salvador. La metodología de la investigación fue no experimental – transversal – descriptivo - correlacional. En conclusión, se logró probar la fiabilidad de 0,809 para la primera variable clima organizacional y una fiabilidad de 0,829 para la segunda variable concluyendo que existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral del docente en la Institución Educativa

Del mismo modo, Cahuaya 2021) se propuso averiguar las conexiones entre factores que fueran comparables a los de este estudio. Los autores consideraron que un estudio descriptivo correlacional que no involucrara experimentos era el enfoque más adecuado. Los resultados demostraron una conexión algo favorable en una muestra de 85 instructores. -Hay una fuerte correlación de 0,578. Utilizando el programa SPSS v.25, se encontró que el índice de desempeño laboral tuvo un coeficiente de consistencia interna de 0,962 y el índice de clima laboral tuvo un alfa de Cronbach de 0,945. Ambos números son superiores al valor crítico de 0,7, lo que significa que es fiable.

Por otro lado, a nivel internacional, Prieto (2022) en su trabajo de exploración, el cual buscó el impacto del entorno laboral en la ejecución educativa. El enfoque utilizado por la investigadora fue una metodología mixta, descriptiva, correlacional, deductiva e inductiva.

Además, Córdova y Brasales (2021) intentaron medir la influencia en variables similares al presente estudio. La metodología que utilizan es cuantitativa, y el método de trabajo es bibliográfico, documental y de campo a nivel descriptivo. Esto da como resultado un valor del 81%, que está dentro de un rango muy bueno. Por otro lado, desde el punto de vista del desempeño laboral, un valor del 91% está dentro de un buen rango. Se puede concluir que cuanto más positivo y adecuado sea el ambiente de trabajo, más efectivo será el desempeño del docente. Del mismo modo Cahuana (2021) ha buscado determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones estatales de inicial en el distrito de El Tambo - Huancayo. La metodología que tuvo por conveniente el presente autor fue el nivel de investigación descriptiva correlacional, tipo no experimental. Una muestra conformada por 85 docentes, la cual representa una muestra no probabilística conformado por 85 docentes, a quienes se le aplicaron los cuestionarios de clima organizacional y así mismo sobre desempeño laboral con escala de tipo Likert, cuyo resultado obtenido fue que existe una correlación moderada positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral, con coeficiente de correlación de Spearman de 0.578. Se concluye según el programa SPSS v.25 arroja un coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach para el instrumento del clima organizacional es de 0,945 mientras para el instrumento del desempeño laboral un coeficiente de 0,962, los valores son mayores a 0,7, por lo que los instrumentos son confiables

Por último, Flores (2022) en su trabajo de investigación, buscó la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa pública del distrito de Sarín, 2022. La cual ha empleado una metodología básica, cuantitativa, no experimental – correlacional, descriptiva y transversal. La población estuvo conformada por 30 docentes de inicial, primaria y secundaria. En consecuencia, respecto a al resultado obtenido, se evidencia que respecto a la relación entre el clima institucional y el desempeño docente existe una correlación con un valor de 0,797, la cual evidencia una correlación positiva considerable, la misma que si el clima laboral es idóneo va de manera positiva en el desempeño de los docentes, siendo la dimensión motivación con el desempeño docente de 0,607 lo que indica una correlación positiva considerable las cuales contribuirán al logro de los objetivos institucionales.

Por su parte, Prieto (2022) en su trabajo de investigación, la cual busco la incidencia del clima laboral en el desempeño docente. La metodología que ha empleado el investigador fue una metodología mixta, descriptiva, correlacional, deductiva e inductiva. La cual ha deducido que en la Escuela de Educación General de la ESPE se tiene una percepción positiva sobre el clima laboral, las mismas que estas favorecen un adecuado ambiente además el clima laboral tiene un fuerte e importante vínculo con el desempeño docente. Cuyo resultado es directamente proporcional.

Además, Córdova & Brasales (2021) donde buscaron determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los docentes. La metodología que han empleado es el enfoque de tipo cuantitativo, modalidad de trabajo son bibliográfico – documental y de campo, nivel descriptivo. Por lo que, se obtuvo un valor del 81% la cual representa un rango de muy bueno, y por otro lado concerniente al desempeño laboral esta se encuentra en un rango bueno con un valor del 91%. La cual, se deduce que, cuanto más positivo e idóneo se encuentre el clima laboral el desempeño del docente será eficiente, conllevando el adecuado cumplimiento de las metas.

La teoría de los dos factores de Herzberg ofrece una teoría que es una extensión interesante de las ideas de Maslow. Su metodología se deriva del análisis de "eventos clave" descritos en entrevistas con numerosas personas de diferentes empresas y países. La necesidad de autorrealización. La necesidad de respeto. Necesidades sociales Necesidades de seguridad Necesidades fisiológicas Necesidades secundarias Necesidades primarias 28 Intentaron observar estos factores para determinar qué factores contribuyen a la satisfacción e insatisfacción laboral (a las personas les gusta o no les gusta su trabajo) y los resultados mostraron que cuando hablan de ello, están insatisfechos con su trabajo, cuando se habla de sentimiento de bien o satisfacción, se refieren a factores internos al trabajo. Herzberg los denominó factores de higiene y factores motivacionales, respectivamente (Oliveira, 2002).

Como explica Giraudier (2018), “que el mal ambiente afecta el comportamiento organizacional la misma que se puede contar con un buen clima laboral que puede ser una determinante en el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de los objetivos”. Por lo que, si los trabajadores están motivados por su entorno, conviven en un buen ambiente, se puede deducir que su rendimiento será el máximo.

Para Méndez (2019), "proviene de contextos sociológicos y psicológicos, en el delantero el laborioso establece procedimientos de interacción social y el segundo se acostumbra a una escala de apreciación y al mantenimiento de las relaciones"

Para García, Vesga, & Gómez (2020), el clima organizacional es uno de los temas más apremiantes de la gestión del talento humano en la actualidad, ya que en las organizaciones en su conjunto se incluye su evaluación como una práctica gerencial necesaria para el funcionamiento efectivo de las organizaciones

De acuerdo con Peña (2018), el enfoque en cuestión resalta la idea de que el comportamiento de un empleado no se origina únicamente en factores organizacionales existentes, sino que está influenciado por cómo el trabajador percibe estos factores. En otras palabras, la teoría del clima organizacional de Likert sostiene que las acciones de los subordinados están directamente relacionadas con las acciones de la gerencia y con las circunstancias dentro de la estructura organizacional tal como las interpretan, lo que significa que la respuesta depende en última instancia de su percepción.

“es el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. En otras palabras, se dice que cuando alguien está motivado, sus acciones y energías están dirigidas a alcanzar una meta concreta (Naranjo, 2019) Trabajo en equipo, (Reza, 2013, citado en Treviño, 2017), "un equipo se describe como un pequeño grupo de individuos que demuestran constancia en sus interacciones mutuas, mantienen una comunicación abierta y efectiva, operan con un alto nivel de estructura y adaptabilidad que les permite colaborar de manera coordinada y realizar tareas específicas. Es importante destacar que, en este contexto, un equipo está formado por empleados que trabajan juntos de forma

estructurada".

Comunicación, Yojana (2018) "dentro de un entorno específico, un emisor y un destinatario participan en un proceso comunicativo utilizando un código de lenguaje para transmitir información que es concisa, relevante y significativa. Este proceso se define como el intercambio interaccionar entre ambas partes".

El liderazgo, Aguirre, Serrano y Sotomayor (2017) implica la capacidad de influir en los demás de forma colaborativa a través de la colaboración grupal, con el objetivo de que estos individuos trabajen fervientemente para lograr sus objetivos.

Bohórquez (2020) es una herramienta de medición que captura información sobre el desempeño personal de cada empleado y determina las habilidades de cada empleado. Su intención ideal es identificar los sitios que exigen un progreso continuo.

Bautista (2020) afirma que el desempeño laboral está relacionado con las acciones y comportamientos en los que sobresale cada empleado y está determinado por el desarrollo y crecimiento de la empresa, teniendo en cuenta el rango de metas planteadas. Estos se manifiestan en las acciones de cada individuo y conducen a resultados laborales. Por otro lado, Ramírez y Nazar (2019) mencionan que el desempeño laboral son conductas que tiene cada individuo, y estas se relacionan directamente con el logro de las metas institucionales.

Para Mamani y Ticahuanca (2021), el desempeño laboral se define como el esfuerzo coordinado que se realiza para satisfacer las necesidades de los empleados de una organización. Este desempeño se basa en las competencias, habilidades y destrezas laborales de los empleados, y se potencia a través de la capacitación, que implica la modernización y capacitación de los diversos sectores de la organización.

Efectividad: Describe el nivel en el que un esquema o beneficio logra consecuencias óptimas. Ramón, Gámez y Matos (2022)

Eficiencia: Se representa a la condición de un individuo que se resuelve a formar

algo y espera lograr un determinado resultado a partir de ello. Las iniciativas pueden entenderse como elementos. Ramón, Gámez, Matos (2022).

Competencias: Ramona, Gámez y Matos (2022) describen "todo el espectro de conocimientos, habilidades, actitudes y talentos personales, profesionales y académicos adquiridos de diversas maneras en todas las etapas, desde el nivel básico hasta el superior.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

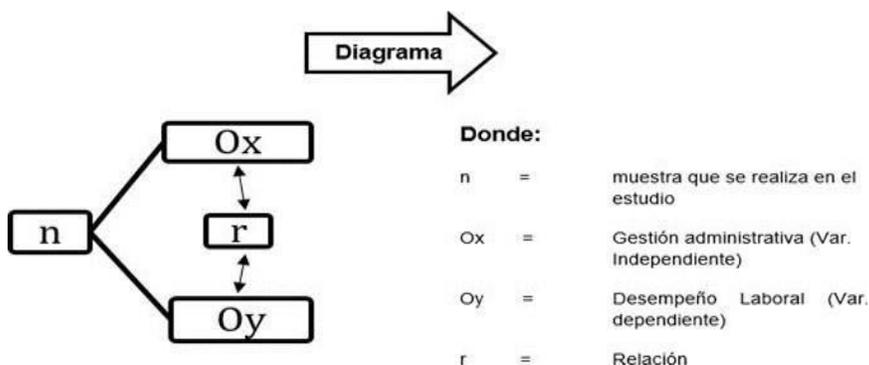
3.1.1 Tipo de investigación

De acuerdo con Baena (2017), para abordar temas que se desarrollan en organizaciones, comunidades u otras entidades que necesitan ser evaluadas por su influencia en el mundo natural, la investigación aplicada se nutre del conocimiento científico existente.

3.1.2 Diseño de investigación

Para la investigación se consideró un diseño no experimental, nivel descriptivo, ya que intenta comprender la información adquirida por el instrumento, según Ruiz y Valenzuela (2022).

1. Grafico del Diseño de Investigación



Variables 1: Clima laboral

Definición conceptual: Para García, Vesga y Gómez (2020), las entidades suelen influir en la valoración del clima laboral como una experiencia de gestión crucial para el ejercicio eficiente de la entidad, convirtiéndolo en una de las preocupaciones más críticas en la gestión del talento en la actualidad.

Definición operacional: Se utilizará una técnica de investigación y una escala Likert de 5 puntos basada en cuatro factores: motivación, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo, para evaluar la variable clima laboral.

Dimensión Motivación: Para Robbins y Coulter (2019) La activación de los circuitos neuronales dopaminérgicos en el cerebro se asocia con una oleada de energía y la voluntad de completar cualquier tarea dada

Indicadores: autorrealización, logro de objetivos, poder.

Dimensión Trabajo en equipo: Para Guerrero y Ordaya (2018). Trabajar en equipo significa darse cuenta de que existe una dependencia positiva y dinámica entre los órganos del equipo que comparten.

Indicadores: control, confianza, manejo de equipos.

Dimensión Comunicación: Chiavenato (2018) Cuando dos partes utilizan un código compartido para transmitir datos, esto se denomina interacción. La interacción es el medio a través del cual toma forma uno de los deberes sociales humanos más fundamentales.

Indicadores: integración, toma de decisión, participación

Dimensión Liderazgo: Para Ayuso y Herrera (2018), cuando las personas gestionan la cultura y los principios de su empresa y de los grupos de trabajo que forman, teniendo en cuenta las dinámicas de poder e influencias, a esto se le denomina liderazgo. El liderazgo está conectado con las actitudes y principios que se asocian con el carácter de un individuo y su influencia. además de las tendencias y prioridades predominantes del grupo.

Indicadores: capacidad de mando, Habilidad para orientar a un equipo

Escala de medición: será de medición ordinal, se utilizará la escala de Likert.

Variable 2: Desempeño Docente

Definición conceptual: De acuerdo con Mamani y Ticahuanca (2021), el desempeño laboral se define como la medida en que las actividades intensivas en capital humano contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.

Definición operacional: Para evaluar la variable desempeño se utilizará una encuesta con una escala de medición tipo Likert de 5 puntos, desarrollada en torno a las características de efectividad, eficiencia, iniciativa y competencia

Dimensión de efectividad: Para Ramón, Gámez y Matos (2022), cuando se alcanza una meta después de que se hayan establecido las circunstancias más óptimas para el ajuste.

Indicadores: Antecedentes, resultados previstos, consecución de objetivos

Dimensión de eficiencia: según Idalberto Chiavenato, la eficiencia significa el uso correcto de los recursos disponibles (medios de producción)

Dimensión de la iniciativa: De acuerdo con Frese y Fay (2001), en consonancia con el objetivo de la organización, se describe como un síndrome conductual que engloba una serie de acciones que conforman la iniciativa personal. Esta iniciativa se manifiesta de una manera activa y persistente en el trabajo.

Dimensión de competencias: Ramona, Gámez y Matos (2022) "alcanzan toda la escala de ciencias, prácticas, formas y habilidades en su propio contorno, experto, logrado a través de diversos medios en todos los niveles, desde el elemental hasta el desarrollado".

Indicadores: Ética, personal.

14 Escala de medición: será de medición ordinal, se utilizará la escala de Likert.

3.4. Población, muestra y muestreo

3.4.1 Población

La población es la suma de todos los elementos que intervienen en el estudio y el conjunto de todos los elementos". Se debe concluir que los componentes de la población tienen las mismas características (Ruiz y Valenzuela, 2022). Se consideraron instructores temporales y permanentes para participar en la investigación, pero se consideró que el personal administrativo y los asistentes de enseñanza no eran elegibles. Se identificarán un total de quince docentes del Cebe.

3.3.2 Muestra

Mencionó que la muestra "es el segmento de la población que se considera representativa de un universo y se selecciona para obtener información acerca de las variables objeto de estudio. La muestra es parte de la población que tiene los mismos rasgos", Ruiz & Valenzuela (2022). La investigación fue establecida por 15 docentes del Cebe San Juan de Dios

3.3.3 Muestreo

Establece que el muestreo censal es aquella donde todas las unidades de

investigación son consideradas como muestra, Bernal (2016). Por lo que en el presente el estudio fue considerado la muestra censal, donde se determinó la totalidad de docentes.

3.3.4 Unidad de análisis

Esta es una parte importante del proyecto de investigación, Hernández, Fernández y Baptista (2018), es la persona o cosa cuya calidad queremos medir. Por lo tanto, este estudio está compuesto por profesores del Cebe.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Ruiz y Valenzuela (2022), se trata de un conjunto de estructuras formuladas que obliga a los encuestados a reportar siempre que sea posible. para probar suposiciones.

Es significativo que el diseño de la encuesta y la redacción de las preguntas pertenezcan al plan de estudios. En este sentido, las variables instrumentales se despliegan mediante una escala Likert (Baena (2017)).

Tabla 1.

Alternativas de respuestas

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

El cuestionario se aplicó a los maestros en un tiempo de 40 minutos. El Clima laboral tiene 24 ítems, y cuatro dimensiones.

Dimensión motivación (8 ítems), trabajo en equipo (6), comunicación (6) liderazgo (4). Asimismo, el cuestionario de desempeño Docente tiene 26 ítems, cuatro Dimensiones, dimensión eficacia (7 ítems), eficiencia (7), iniciativa (6), Competencia (6).

La validez es un instrumento de prueba que es eficaz para medir el propósito para el que fue diseñado. Por lo tanto, depende de lo que mida la encuesta y de lo bien que lo mida. Bernal (2016).

Tabla 2. Validez de los Especialistas

Especialista	Grado de Instrucción	Calificación
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Doctorado Administración	en Aplicable
Mg. George Antony Vásquez	Magister Administración	en Aplicable
Mg. Alcides Jáuregui Prado	Magister Administración	en Aplicable

La fiabilidad del instrumento

Según Arias et al. (2022), la confiabilidad refiere a la precisión de los resultados obtenidos a partir de una muestra. Es decir, si los resultados obtenidos de una muestra son confiables. En la investigación se aplicó la técnica del Alfa de Cronbach para evidenciar la fiabilidad de las variables. Cabe resaltar que se recopiló información de la muestra de 15 docentes a los cuales se le hizo la encuesta, con el propósito de corroborar la confiabilidad de los instrumentos del estudio con el software SPSS 26. Por lo tanto, para el instrumento de Clima laboral se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,798 y para el instrumento desempeño Docente, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,901, estos coeficientes indican que ambos instrumentos presentaron alta confiabilidad.

Tabla 3. Fiabilidad de la Variable Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	24

Tabla 4. Fiabilidad de la Variable Desempeño Docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	26

3.5 Procedimiento de recopilación de datos

Según Arias et al. (2022) La recolección de datos por el cual las empresas recopilaban y midieron información de diversas fuentes, a fin de obtener un panorama completo, responder preguntas importantes, evaluar sus resultados y

anticipar futuras tendencias. En la presente investigación, las fases de indagaciones se ejecutaron en el Cebe San Juan de Dios, la cual fue posible con la aprobación del documento de autorización para tomar manifestación al personal de la institución educativa.

3.6 Métodos de análisis de datos

Según Arias et al. (2022). El análisis de datos es un proceso de evaluación de datos utilizando una o más herramientas analíticas. Al hacerlo, se puede determinar la pertinencia de los datos proporcionados para los objetivos y metas de la organización

3.7. Aspectos éticos

En el Perú, según Miró Quesada (2019), las prácticas corruptas se asocian a la integridad pública. La destrucción debilita la integridad pública, a los jurados de las instituciones públicas y a las personas en el círculo interno de la interacción. Continúa diciendo que los poderes del Estado están audaz e ideológicamente en desacuerdo entre sí.

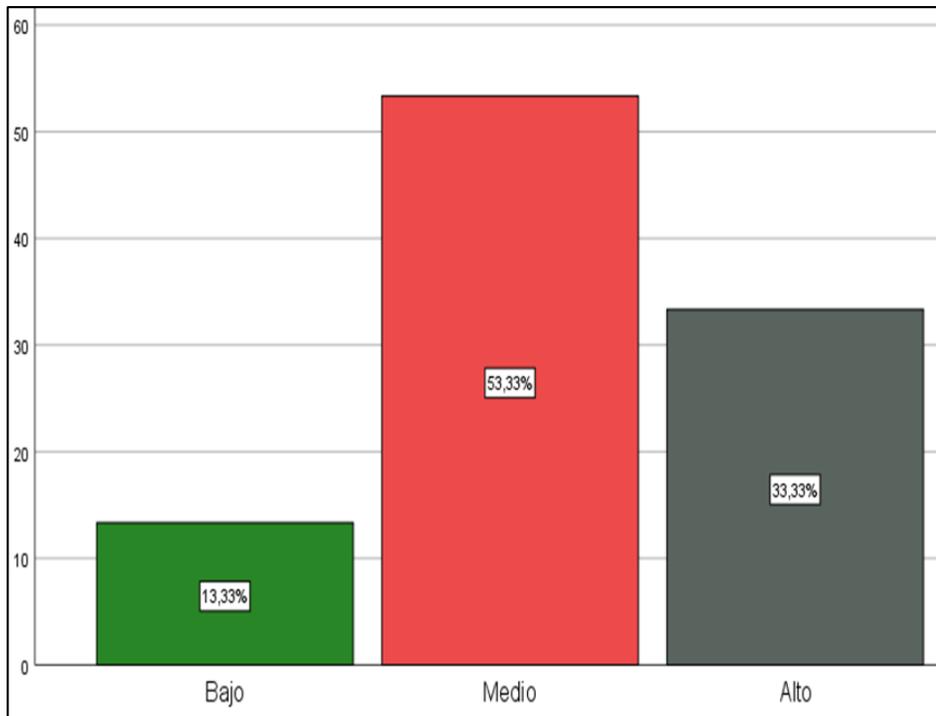
Para Castro y García (2018) Los principios éticos se han asumido como una guía para optimizar el comportamiento profesional en el respeto de la dignidad humana estos principios éticos fundamentales son el Principio de Autonomía y está relacionado al paciente.¹⁰ Principio de beneficencia de daño es el médico. Principio de Justicia es la sociedad. Paciente, médico y sociedad son sujetos del acto bio-medico. Cuando se habla sobre la dignidad de la vida humana se debe fundamentar en el principio de su inviolabilidad que corresponde como éticamente inaceptable el disponer de forma directa de la vida humana tanto suya como de los demás.

La presente investigación se realizó siguiendo los principios establecidos en el Reglamento de Integridad Científica de la Universidad, la cual se tiene: Beneficencia y no maleficencia: Nos aseguramos con mantener el bienestar de las personas que participaron en las investigaciones para esto la investigadora dio a conocer y obedeció las siguientes reglas generales: no causar daño, disminuir los posibles efectos desfavorables y maximizar los beneficios. Justicia: en este principio se practicó la igualdad en todas las actividades necesaria

IV RESULTADOS.

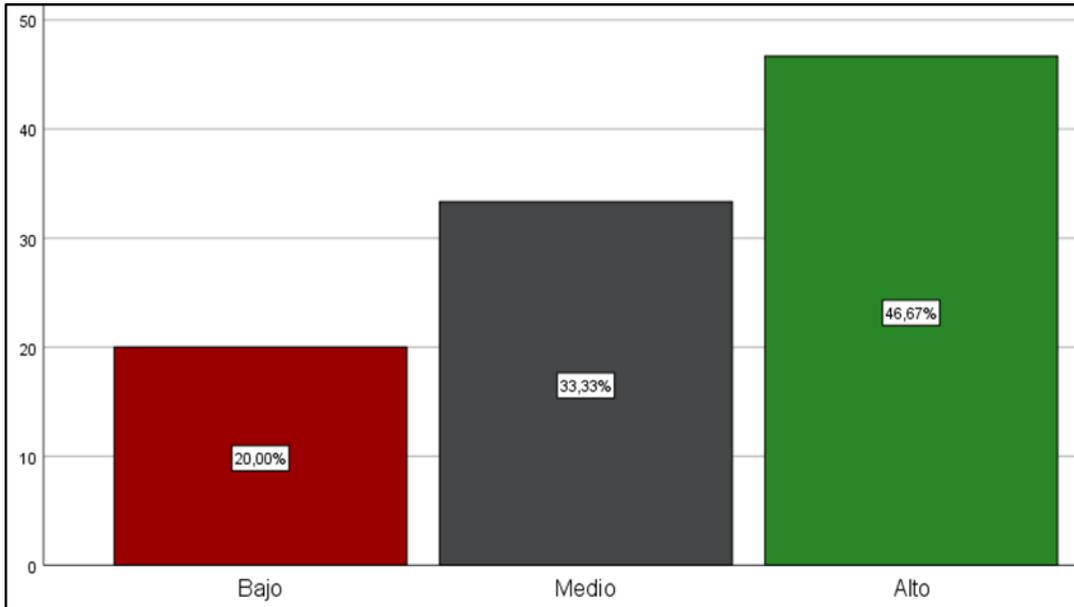
4.1 Análisis Descriptivo:

Figura 1: Niveles de la variable Clima Laboral.



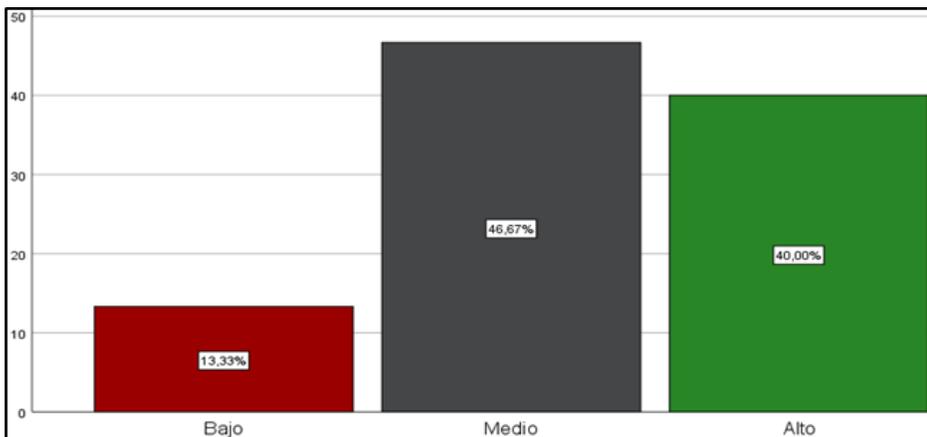
En la figura 1, se ha demostrado del 100% educativos que manifestaron la encuesta, teniendo en cuenta la variable clima laboral, el 13,3% respondieron que el clima laboral se encuentra en un nivel bajo, el 53,3% en un nivel medio y el 33,3% en un nivel alto. Ver anexo 8 (tabla 5).

Figura 2. Dimensión motivación



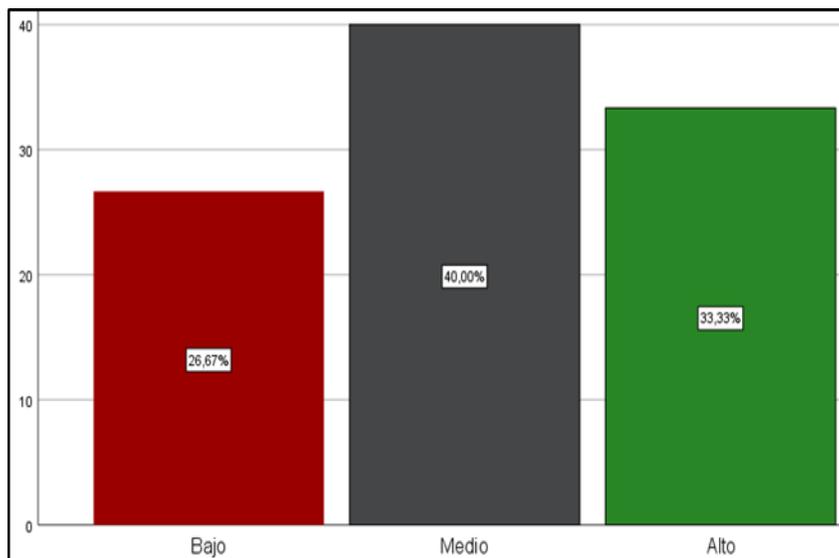
En la figura 2, Cuando se les preguntó sobre su grado de motivación, el 100% de los instructores informaron respuestas variables: 20% en un nivel bajo, 33,3% en un nivel medio y 46,7% en un nivel alto

Figura 3. dimensión trabajo en equipo.



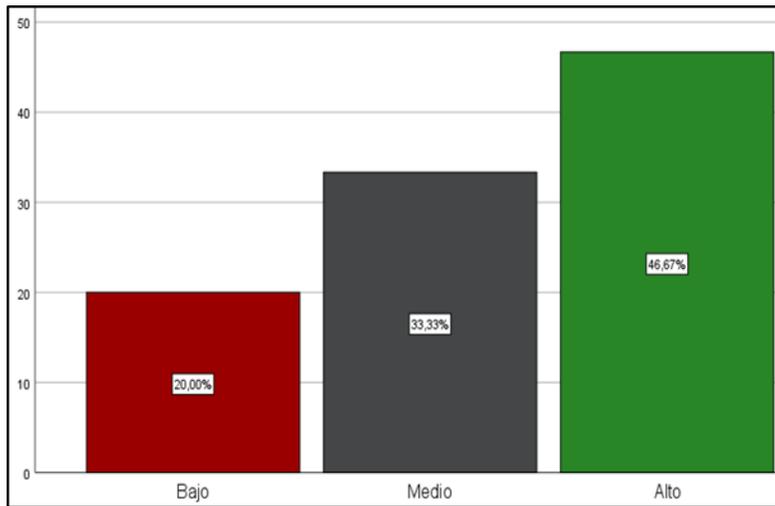
La Figura 3 revela que entre el 100% de los instructores que participaron en el estudio, al considerar el componente de colaboración, el 13,3% dijo que está en un nivel bajo, el 46,7% dijeron que están en un nivel medio y el 40% dijeron que están en un nivel alto

Figura 4. dimensión comunicación



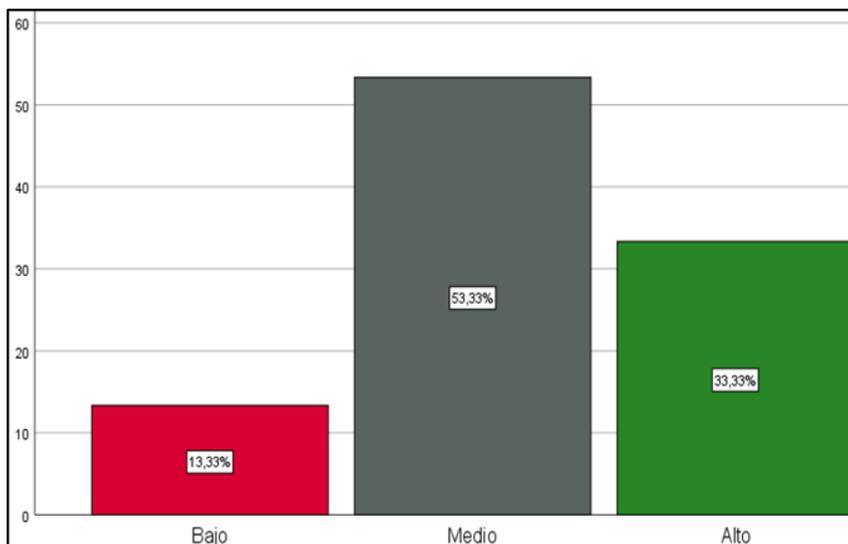
En la figura 4, entre todos los educadores encuestados, cuando se les preguntó cómo califican sus propias habilidades de comunicación, el 26,7% dijo que son deficientes nivel bajo, el 40% dijeron que son regulares en un nivel medio y el 33,3% dijeron que son excelentes nivel alto.

Figura 5. Dimensión liderazgo



La Figura 5 revela que el 100% de todos los educadores encuestados reportaron algún nivel de competencia de liderazgo; El 20% se calificó en un nivel bajo como pobre, el 33,3% como medio y el 46,7% como alto.

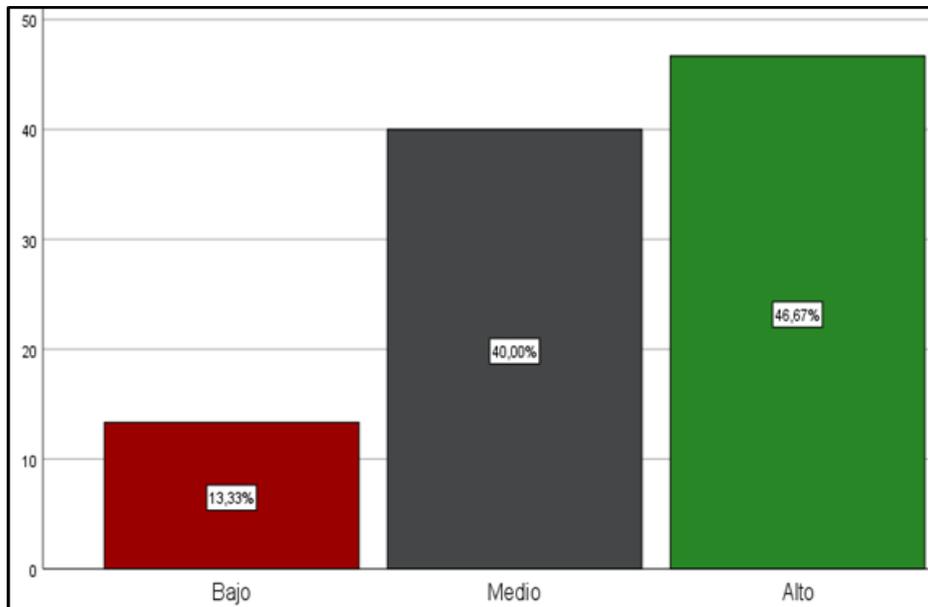
Figura 6. Segunda variable: Desempeño Docente



En la Figura 6 se muestra que todos los encuestados eran educadores; De esos educadores, el 100% consideró la variable desempeño; El 13,3% calificó su propio desempeño como malo nivel bajo, el 53,3% como medio y el 33,3% como bueno

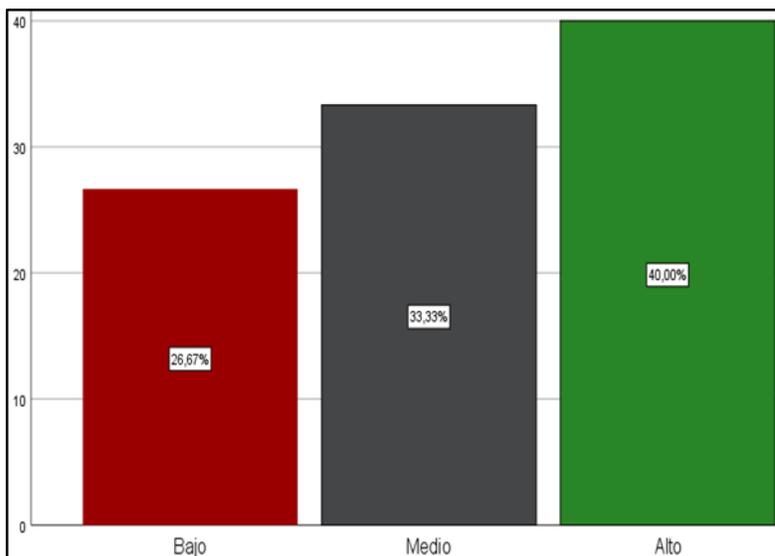
alto.

Figura 7. Dimensión eficacia



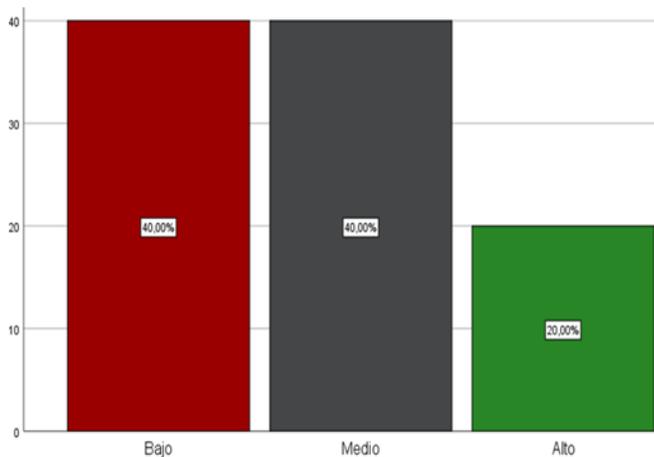
La Figura 7 revela que el 100% de todos los instructores que respondieron la encuesta, cuando se consideró el componente de eficacia, el 13,3% obtuvo una puntuación baja, el 40% una puntuación media y el 46,7% una puntuación alta.

Figura 8. Dimensión eficiencia



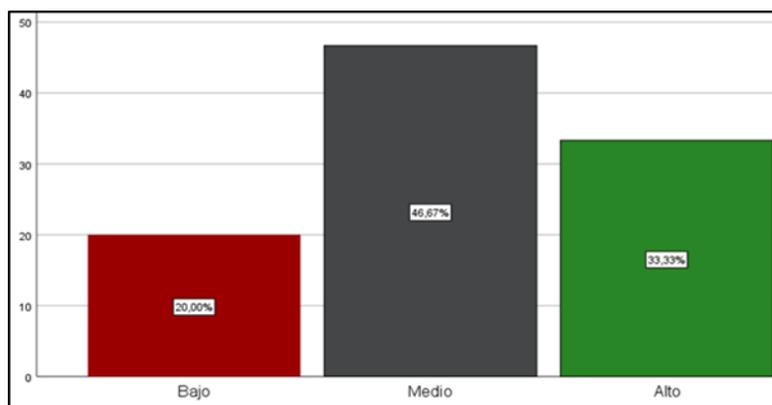
La Figura 8 indica que el 100% de todos los instructores participaron y respondieron, con un 26,7% de desempeño en un nivel bajo, un 33,3% en un nivel medio y un 40% en un nivel alto al considerar la dimensión de eficiencia.

Figura 9. Dimensión iniciativa



La Figura 9 indica que todos los instructores (100 por ciento) respondieron con un ojo puesto en la dimensión de iniciativa, con un 40% calificándola como baja, un 40% como media y un 20% como alta.

Figura 10. Dimensión competencia



La Figura 10 muestra que el 100% de todos los educadores fueron evaluados de acuerdo con la dimensión competencial, con un 20% calificado como nivel bajo, un 46,7% como medio y un 33,3% como alto.

Los resultados mostraron que existen 15 elementos, lo que llevó a la determinación del estadístico Shapiro-Wilk con un $\alpha = 0,000$.

4.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

4.2.1 Prueba de normalidad

Los resultados mostraron que existen 15 elementos, lo que llevó a la determinación del estadístico Shapiro-Wilk con un $\alpha = 0,000$

4.2.2 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño docente en el CEBE

H1: Existe una relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño del docente.

Interpretación: Se logró representar la hipótesis general, donde se obtuvo $\alpha = 0.000$, así como $\alpha < 0.05$, con lo cual se aprobó el H1, el cual indicó la relación entre ambas variables. Del mismo modo, se ha obtenido el Rho de Spearman con un valor de 0,861.

Enunciado de la hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la motivación y el desempeño del docente en el CEBE

San Juan de Dios, Ayacucho, 2023.

Regla de decisión Si el valor de sig. es ≥ 0.05 se válida la H_0 Si el valor de sig. es < 0.05 se inválida la H_0 .

Interpretación: Se pudo visualizar a partir de la hipótesis específica 1, donde se obtuvo un $p = 0.000$, así como $p < 0.05$, por lo tanto, se aprobó el H_1 , el cual demostró la relación entre motivación y desempeño. De igual forma, se ha obtenido el Rho de Spearman con un valor de 0.738, por esa razón, se descubrió que existe una alta correlación positiva.

Enunciado de la hipótesis específica 2

H_0 : No hay relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho

H_1 : Existe una relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente.

Interpretación: Se ha observado a partir de la hipótesis específica 2, donde se consiguió un $p = 0.000$, siendo así $p < 0.05$, por lo tanto, se afirmó H_1 , lo que demostró la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño en el CEBE. Del mismo modo, se ha alcanzado el Rho de Spearman con un valor equivalente de 0,711, demostrando que existe una alta correlación positiva.

Enunciado de la hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho.

H_1 : Existe una relación entre la comunicación y el desempeño docente.

Interpretación: Se logró visualizar a partir de la hipótesis específica 3, donde se alcanzó un $p = 0.000$, así como $p < 0.05$, por lo tanto, se aprobó H_1 , lo que demostró la relación entre la comunicación y el desempeño docente. Del mismo modo, se ha obtenido un Rho de Spearman con un valor equivalente de 0,663, por lo que se puede deducir que existe una alta correlación positiva.

Enunciado de la hipótesis específica 4

H_0 : No hay relación entre el liderazgo y el desempeño docente en CEBE.

H1: Existe una relación entre el liderazgo y el desempeño docente.

Interpretación: Se pudo visualizar a partir de la hipótesis específica 4, donde se obtuvo un $p = 0.000$, así como $p < 0.05$, por lo tanto, se aprobó y desaprobó H1, lo que demostró la relación entre liderazgo y desempeño en el CEBE. De igual forma, se obtuvo un Rho de Spearman de 0,736, por lo que podemos deducir que existe una alta correlación positiva.

V. DISCUSIONES.

Los hallazgos se detallan en esta sección. En este trabajo, se puso a prueba una hipótesis amplia sobre la "Relación entre el clima laboral y el desempeño docente en el CEBE" mediante la realización de un análisis relativo. Por lo tanto, es perfecto investigar la conexión entre los dos factores.

En cuanto al resultado del objetivo general, se obtuvo un $p = 0,000$ siendo así $< 0,05$, la cual se aprobó la H1, lo cual demostró la relación entre ambas variables en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023. Del mismo modo, se ha obtenido Rho de Spearman con un valor de 0,861, por lo cual se ha deducido que existe una correlación positiva alta. Este resultado coincide con los hallazgos de Sánchez (2021), cuyo objetivo es conocer cómo el clima organizacional de la escuela Pachacútec de Villa el Salvador afecta la productividad laboral de los docentes. En este estudio no se utilizaron métodos experimentales; En su lugar, se utilizó un diseño transversal descriptivo y correlacional. En 2018, en la Institución Educativa Pachacútec Villa El Salvador, los resultados demostraron que el desempeño laboral del docente estaba significativamente influenciado por el entorno organizacional, con una confiabilidad de 0.809 para la primera variable y de 0.829 para la segunda.

Herzberg proporciona una noción fascinante que amplía los conceptos de Maslow en su teoría de los dos factores. Se entrevistó a un gran número de personas de muchas naciones e industrias, y se utilizaron sus relatos de "eventos importantes" para desarrollar su enfoque. Alcanzar tu máximo potencial es esencial.

En cuanto al desempeño laboral, Bohórquez (2020) afirma que es una herramienta de medición que captura información sobre el desempeño personal de cada trabajador y determina la capacidad de cada trabajador, y su único propósito es asegurar la mejora continua. Dice que se trata de identificar áreas de necesidad. Por lo tanto, podrás potenciar tus cualidades, habilidades y conocimientos para alcanzar con éxito los objetivos marcados. De igual forma, el desempeño laboral se cuantifica en base al desempeño de los empleados dentro de una organización, permitiendo identificar áreas que requieren mejora continua para alcanzar metas

predeterminadas.

Desde una perspectiva más cercana, encontramos una fuerte conexión positiva (Rho de Spearman = 0,738) entre la motivación intrínseca y el rendimiento en el trabajo, que era el objetivo principal. Cuando las personas están altamente motivadas, es más probable que se desempeñen docentes ($r=0.607$), lo cual es consistente con los hallazgos de Flores (2022) y ayudará a la institución a alcanzar sus metas. Los docentes valoran los motivadores intrínsecos, como la felicidad laboral, la aclamación pública y el estatus profesional, ya que estos factores contribuyen a un ambiente de trabajo positivo y, por extensión, a la productividad docente.

Según Naranjo (2019), indica que “es el conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. En otras palabras, se dice que cuando alguien está motivado, sus acciones y energías están dirigidas a alcanzar una meta concreta.

En cuanto al segundo objetivo específico se propuso determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño, la cual se obtuvo un valor del Rho de Spearman de 0,711 donde se ha evidenciado que existe una correlación positiva alta. Cuyo resultado no coinciden con los de Livaque (2017) ya que se ha calculado el coeficiente de correlación de Pearson (con un nivel de significancia del 95%) se obtuvo un valor de 0,980 y el p valor es de 0,001, que evidencia la existencia de una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05 motivo por el cual Acepta la hipótesis. Los resultados mostraron una correlación muy alta entre el clima organizacional y desempeño docente en consecuencia, existe relación entre ambas variables. Por lo que, según (Reza, 2013, tal como se citó en Treviño, 2017), “conjunto reducido de personas que muestran permanencia con otras, que se comunican de manera abierta, con alto nivel de organización, flexibilidad que les permite trabajar de manera coordinada,

En cuanto al tercer objetivo específico se propuso determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral, la cual se ha obtenido un valor de Rho de Spearman de 0,663 donde se ha evidenciado que existe una correlación positiva alta. Cuyo resultado no coinciden con los de Orejuela (2019), Por lo tanto, de los resultados

obtenidos, se menciona que el P-valor obtenido es (Sig=0,000). Por lo tanto, la correlación de Pearson se ubica en 0,971. Por lo que, se deduce que existe una relación positiva alta entre el clima laboral y el desempeño docente. La misma que Yojana (2018) menciona que la "es el proceso de interacción que establece un emisor y un receptor en un contexto determinado empleando un código lingüístico con la intención de realizar transferencia de la información que contiene un mensaje claro, explícito pertinente y significativo".

En cuanto al cuarto objetivo específico se propuso determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño, la cual se ha obtenido un valor de Rho de Spearman de 0,736 donde se ha deducido que existe una correlación positiva alta. Cuyo resultado no coinciden con los de Bardales (2018) por lo que, de acuerdo a los resultados obtenidos, se aprecia una predominancia del nivel medio del clima laboral, representado por el 47.0% de docentes que presentan este nivel, seguido del 37.4% que presenta nivel bajo y el 15.7% que presenta nivel alto. Se concluye que, en los sujetos de estudio, predomina un nivel medio del clima laboral a nivel general y en sus dimensiones con porcentajes que oscilan entre 42.6% y 47.0%.. Es un proceso de comunicación que se da entre las personas" Yojana (2018).

Encontramos una fuerte conexión positiva (Rho de Spearman = 0,736) entre el liderazgo y el desempeño, lo que nos llevó a concluir que este es el resultado esperado del cuarto objetivo en particular. Aunque los resultados no se alinean con Bardales (2018), los datos recolectados sugieren que el nivel medio del ambiente de trabajo es el más prevalente, con un 47,0% de los instructores que presentan este nivel, un 37,4% un nivel bajo y un 15,7% un nivel alto. Los resultados muestran que, en todos los aspectos, y con porcentajes que oscilan entre el 42,6% y el 47,0%, Porque existe una correlación significativa, positiva y en un grado medio, entre clima laboral y motivación laboral, Aguirre, Serrano y Sotomayor (2017) afirman que el liderazgo inspira a otros a trabajar apasionadamente hacia un objetivo común. Las personas siguen a los líderes principalmente cuando ven que el líder es capaz de ayudarlos a alcanzar sus metas. Además, como señala Bautista (2020), el desempeño laboral es una función de las actividades y comportamientos en los que cada empleado se desempeña excepcionalmente bien, lo que a su vez impulsa la expansión, mejora

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se encontró una correlación favorable entre las condiciones de trabajo de los educadores y su efectividad en el aula a través del análisis inferencial (Rho de Spearman), que arrojó una puntuación de 0,861. La relación también es destacable porque se obtuvo un Sig. Categórico de 0,000 ($p < 0,05$), lo que apoya aún más su significación. Lo suficientemente razonable como para aceptar la hipótesis de estudio que postula un vínculo y rechazar por completo la hipótesis nula.

Segundo: Se encontró una relación significativa entre el desempeño y la dimensión motivación con respecto al rol asignado por los docentes a través de un análisis inferencial que arrojó una puntuación de 0,738. La relación también es destacable porque se obtuvo una Sig. Categórica de 0,000 ($p < 0,05$).

Tercero: Los instructores del Cebe San Juan de Dios han encontrado una fuerte relación positiva entre el desempeño y la dimensión de colaboración, como lo indica un análisis inferencial de 0.711. La relación también es significativa, ya que se logró un Sig. Categórico de 0,000 ($p < 0,05$).

Cuarto: Los resultados del análisis inferencial mostraron una fuerte correlación positiva ($r=0,663$) entre el desempeño y el componente de comunicación. Además, una Sig. categórica de 0,000 ($p < 0,05$) admite el enlace.

Quinto: Los resultados del análisis inferencial (Rho de Spearman) mostraron una fuerte correlación positiva ($r=0,736$) entre la dimensión liderazgo y el desempeño. Un nivel de significación categórica de 0,000 ($p < 0,05$) apoya aún más la asociación.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Cebe recomienda mejorar las condiciones de trabajo reemplazando muebles y computadoras viejas por otros nuevos y colocando varias estructuras para que los maestros puedan relajarse y disfrutar del trabajo mientras planifican y dirigen las clases.

SEGUNDO: Cebe necesita contratar a un experto en psicología organizacional para que dirija algunos talleres sobre salud mental. Esto ayuda a los educadores a sentirse valorados y apoyados por sus escuelas. Los maestros, los empleadores y los estudiantes pueden beneficiarse de un entorno de trabajo saludable cuando la salud mental es una prioridad.

TERCERO: El CEBE debe elaborar un código de conducta empresarial que incluya los principios y directrices para la cooperación y las consecuencias e incentivos para su cumplimiento. El objetivo de la propuesta es mejorar la reputación de Cebe entre educadores, estudiantes y público en general.

CUARTO: Cebe debe invitar a expertos en motivación de recursos humanos para realizar diversos talleres interactivos que ayuden a los docentes de las escuelas a profundizar en los problemas de sus colegas. Al fomentar un sentido de comunidad entre los estudiantes y la escuela, los maestros pueden motivar a los estudiantes a trabajar juntos. Los instructores motivados tienden a estar satisfechos con sus carreras cuando tienen algo por lo que luchar. Habrá menos ausencias injustificadas por parte de estos educadores. Una menor rotación de empleados significa que las empresas gastan menos en capacitación y nuevas contrataciones.

REFERENCIAS

- Coronel Ramos, Carlos A. (2022), Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias empresariales de la universidad peruana de las américas, lima 2020 [Tesis Universidad César Vallejo]. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6602253>
- Mellado Baca, Iraya (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo. [Tesis Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79331>.
- Lozano Corahua, Ayda (2019) Clima institucional y desempeño docente de los Cebas del distrito de El Tambo - Huancayo 2018 Universidad Nacional de Huancavelica. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79331>
- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las pymes. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>
- Arias, J. (2019). Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa Particular Virgen del Rosario, Arequipa – 2018. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/9176/A6.1930.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Arias, J., & Holgado, J. (2022). Metodología de la investigación. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Ayuso, D., & Herrera, I. (2018). El Liderazgo - Formas de gestión. Ediciones Día de Santos. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/El_liderazgo_en_los_entornos_sanitarios/nh9zDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=liderazgo+pdf&pg=PA163&printsec=frontcover.

Ballesteros, M. (2022). *Conozcamos más acerca de la Educación Básica Especial*.
Obtenido de [https://grupoguard.com/pe/blog/concursos-
docentes/nombramiento-docente/conozcamos-acerca-educacion-basica-](https://grupoguard.com/pe/blog/concursos-docentes/nombramiento-docente/conozcamos-acerca-educacion-basica-)

Bardales, J. (2018). Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo. Obtenido de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4263/1/RE_PSICOL
_JOMEINY.BARDALES_CLIMA.LABORAL.Y.MOTIVACION_DATOS.PDF](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4263/1/RE_PSICOL_JOMEINY.BARDALES_CLIMA.LABORAL.Y.MOTIVACION_DATOS.PDF)

Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación.

Cahuana, J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones estatales de inicial en el distrito de El Tambo. Obtenido de [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7247/T010_7
0345278_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7247/T010_70345278_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Castro & Garcia (2018) Principios éticos rectores de las investigaciones de tercer nivel o grado académico en Ciencias Médicas. *Educ Med Super* [online]. 2018.

Chagra, N., Ramos, S., & Neri, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. Obtenido de [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-
49322020000200003](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322020000200003)

Chiavenato, I. (2018). Administración de recursos humanos. México: McGraw - Hill.

Córdova, V., & Brasales, P. (2021). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097%20GTH.pdf>.

Coronel Ramos, Carlos A. (2022), Clima laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de la facultad de ciencias empresariales de la universidad peruana

de las américas, lima 2020 [Tesis Universidad César Vallejo].
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6602253>

Espinoza, F. (2020). Educación en el Perú: ¿Cuál es la situación de la Educación Básica Regular? Obtenido de <https://medialab.unmsm.edu.pe/chiquaqnews/educacion-en-el-peru-cual-es-la-situacion-de-la-educacion-basica-regular/>

Falcón, R. (2018). El clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ocoruro, provincia de Espinar, Cusco – 2018. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d8865661-c5cd-45e4-a80c-2119213c0650/content>.

Flores, A. (2022). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública del distrito de Sarín, 2022. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102595/Flores_NAA%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y Galdeano,.

Gaitán Díaz, J, Álvarez González, J y Díaz Serrato, Y. (2020). Análisis de la medición del clima organizacional por medio de la aplicación de instrumentos cuantitativos y cualitativos en las áreas administrativas y operativas de las empresas públicas de AIPE (EPA) en el año 2019. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12494/17692>.

García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020) Clima organizacional: Teoría y práctica (1a. ed.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. Obtenido de <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>.

Giraudier, M. (2018). Cómo Gestionar el Clima Laboral. Barcelona: Íntegra Ediciones Obelisco.

Guerrero, V., & Ordaya, H. (2018). en su tesis "Trabajo en equipo y su relación con el

- desempeño docente en la institución educativa de Pumpa del distrito Eleazar Guzmán Barrón, 2018". Lima obtenido en: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1639>.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Huayta, J., & Huayanay, M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de un CEBA en Santiago de Surco – Lima. Obtenido: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3916>.
- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. Revista Cubana de Enfermería, 34(1), e1257. 36 Epub 01 de marzo de 2018. Recuperado en 25 de marzo de 2024, obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192018000100016&lng=es&tlng=es.
- Livaque, P. (2017). El clima laboral y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015 - 2016. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14074/1432>.
- Lizarbe, J. (2021). Clima laboral y motivación laboral en docentes del nivel secundario de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13067/1391>.
- Lope, N. (2023). Clima organizacional y acompañamiento docente en los distritos de Ayacucho. Obtenido de: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4837/7334>.
- Lozano Corahua, Ayda (2019) Clima institucional y desempeño docente de los Cebas del distrito de El Tambo - Huancayo 2018 Universidad Nacional de Huancavelica .obtenido de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2513>.
- Mamani, B., & Ticahuanca, F. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral obtenido de: <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>.
- Medina, N. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Ecuador.

- Obtenido de: <http://hdl.handle.net/10644/5611>.
- Méndez, C. (2019). Clima organizacional en Colombia. Colombia. Obtenido de: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>.
- Mellado Baca, Iraya (2022). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo en una institución educativa superior técnico público de Chaclacayo. [Tesis Universidad César Vallejo]. obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79331>.
- Miró Quesada, F. (2019). Corrupción, ética pública y democracia quebrantada. Tradición, Segunda época, 1(19), 33-39. Obtenido de: <https://web.archive.org/web/20200507005353/http://revistas.urp.edu.pe/index.php/T>.
- Murrieta Saavedra, Y., Ochoa, E., & Córdova Cárdenas, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. Cátedra Villarreal, 7(2), 97–103. Obtenido de: <https://doi.org/10.24039/cv201972819>.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación, 33(2), 153–170. Obtenido de: <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>.
- Orejuela, P. (2019). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la escuela Francisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen de Fátima - Yaguachi. Ecuador. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78346/Espinoza_MYJSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Paz, (2021) “YO SOY” Programa de intervención Yo Soy mejora el liderazgo .Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6374>.
- Peña, H. (2018). Clima organizacional. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>.
- Pilligua, C., & Arteaga, U. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Colombia. Obtenido de: 10.18270/cuaderlam.v15i28.2686.

- Pino, E.Granja A. Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo Ciencias de la salud Artículo de investigación Vol. 7, núm. 4, agosto especial 2021, pp 23-38. Obtenido de: 38 <https://doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>.
- Prieto, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. Ecuador. Obtenido de: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>.
- Ramón, G., Gámez, Y., & Matos, D. (2022). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. Obtenido de; http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199635212021000200013&lng=es&tlng=es.
- Ramos, G., Cueto, S., & Felipe, C. (2021). La educación de niños y niñas con discapacidad en el Perú. Obtenido de: <https://www.grade.org.pe/publicaciones/la-educacion-de-ninos-y-ninas-condiscapacidad-en-el-peru-durante-la-pandemia-del-covid-19/>.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2019). Administración. México: PEARSON. Obtenido de: <https://studylib.net/doc/26169226/administracion-13-edicion-stephen-p-robb>.
- Roca. (2017). Aspectos determinantes en la percepción del clima laboral en contextos sanitarios. Obtenido de: <https://digibuo.uniovi.es/dspace/handle/10651/45053?show=full>.
- Rodriguez, K. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista Escuela de Administración de Negocios, (87), 79–101. DOI: obtenido de: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>.
- Rubio, E. (2019). 60 % de los peruanos prefiere un buen clima laboral en vez de un buen sueldo. Obtenido de: <https://infocapitalhumano.pe/featured/60-de-los-peruanos-prefiere-un-buen-climalaboral-en-vez-de-un-buen-sueldo/>.
- Ruiz, C., & Valenzuela, M. (2022). Metodología de la investigación. Obtenido de 39 <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>.
- Saavedra, J. (2018). Relación Entre El Clima Laboral Y El Desempeño Docente En La

Institución Educativa De Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco 2018.
Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32689>.

Sanchez, H., & Reyes, C. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Obtenido de: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>.

Sierra, J., & García, O. (2020). La educación inclusiva. Su componente normativo desde los organismos internacionales y las políticas públicas nacionales. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962020000100134&lng=es&tlng=es.

Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. Revista Escuela de Administración de Negocios, (91). Obtenido de: <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>.

Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario. Obtenido de: <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

Villalva, Y. (2021). Clima laboral y el desempeño docente en una Unidad Educativa de Santa Elena, 2020. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61562>.

ANEXO 1. MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
CLIMA LABORAL	<p>Para Chiavenato (2018), “el clima laboral es una característica que influye en el comportamiento de sus miembros, como puede ser el reconocimiento, la motivación y la responsabilidad”. Asimismo, el clima laboral es el lugar en la cual los trabajadores de la empresa se comunican y se interrelacionan de tal manera que conlleva a una</p>	<p>La variable del clima laboral será evaluada mediante la técnica de la encuesta y a través de la aplicación de un cuestionario con escala de medición tipo Likert de 5 puntos, elaborado en base a las dimensiones: motivación, trabajo en equipo,</p>	Motivación	Autorrealización	<p>Escala Likert: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
				Logro de objetivos		
				Poder		
			Trabajo en equipo	Control		
				Confianza		
				Manejo de equipos		
			Comunicación	Integración		
				Toma de decisiones		
				Participación		

	adecuada relación entre todos los trabajadores.	comunicación y liderazgo	Liderazgo	Capacidad de mando.		
				Habilidad para orientar a un equipo		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
DESEMPEÑO LABORAL	Bautista (2020), "son conductas o acciones que sobresale cada trabajador, las cuales estas son impulsadas al desarrollo y crecimiento de la empresa, contemplando el	La variable desempeño será evaluada mediante la técnica de la encuesta a través de la aplicación de un cuestionario con escala de medición	Eficacia	Experiencia	Escala Likert: Nunca Casi nunca A veces	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Resultados esperados		
				Cumplimiento de metas		
			Eficiencia	Logro obtenido		
				Capacidad de logro		

	cumplimiento de las metas establecidas; estos son manifestados por medio de la conducta de cada individuo, la cual conlleva al éxito del desempeño laboral”	tipo Likert de 5 puntos, elaborado en base a las dimensiones: Eficacia, eficiencia, iniciativa y competencias		Utilización de recursos	Casi siempre	
			Iniciativa	Planificación de tareas	Siempre	
				Autonomía de decisión		
				Proactividad		
			Competencias	Ética		
				Personal		

ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA
Clima laboral y su relación en el desempeño
de los Docentes en el Cebe San Juan de Dios, Ayacucho 2023

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	TECNICA DE INSTRUMENTO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023?	Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023.	Existe relación entre el clima laboral y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023.	Técnica de encuesta
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023?;	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023	Existe relación entre la motivación y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023	Instrumentos: Cuestionario
¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño	determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño del docente	existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño del docente	

del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023?;	en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023	en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023;	
¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023?	determinar la relación entre la comunicación y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023;	existe relación entre la comunicación y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023	
¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023?	determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023	existe relación entre el liderazgo y el desempeño del docente en el CEBE San Juan de Dios, Ayacucho, 2023.	
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
Tipo	Población	Variables	Dimensiones
aplicada, Nivel Descriptivo – Correlacional	15 docentes del CEBE Juan de Dios Ayacucho	Clima laboral	motivación
Diseño	Muestra		Trabajo en equipo
			Comunicación
			liderazgo
			Eficacia
No experimental, Enfoque,			Eficiencia

Cuantitativo	15 docentes del CEBE Juan de Dios Ayacucho	Desempeño docente	iniciativa
			Percepción

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – CLIMA LABORAL

Estimados Docentes, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el Clima Laboral, en el desempeño de los Docentes del CEBE San Juan de Dios Ayacucho. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, de manera voluntaria y compromiso sincero con las respuestas a los enunciados proporcionados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N°	Ítem s	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Motivación						
1	El Cebe San Juan de Dios, le ha permitido desarrollarse profesionalmente					
2	Usted ha logrado alcanzar metas personales propuestas					
3	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso					
4	Usted realiza las tareas asignadas en el tiempo programado					
5	Su trabajo es reconocido en el Cebe San Juan de Dios					
6	Considera que tiene las capacidades necesarias para lograr las metas					
7	El director del Cebe tiene capacidad de lograr cambios					
8	Considera que el director del Cebe tiene liderazgo					
Dimensión: Trabajo en Equipo						
9	Usted tiene la facilidad para desenvolverse en su equipo de trabajo.					
10	Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.					
11	Conoce las fortalezas y debilidades de sus compañeros de trabajo					
12	Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros					
13	Usted tiene la capacidad para solucionar problemas					
14	Aporta libremente ideas que beneficia el desarrollo de sus actividades.					
Dimensión: Comunicación						
15	El Cebe permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación					
16	La integración que fomenta la institución le ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo					

17	El Cebe fomenta la participación de todos los docentes en					
----	---	--	--	--	--	--

	las actividades programadas					
18	Participa positivamente en las actividades que promueve el Cebe					
19	El director del Cebe toma decisiones acertadas					
20	El director del Cebe respalda las decisiones que se toman en equipo					
Dimensión: Liderazgo						
21	La capacidad de mando del director ha permitido el logro de metas					
22	El Cebe le ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo					
23	Orienta a sus colegas al diálogo como herramienta para generar un buen clima laboral..					
24	El director del Cebe Ayuda a los colegas a tomar conciencia de sus puntos fuertes y sus puntos débiles					

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO DOCENTE

Estimados Docentes, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el Clima Laboral, en el desempeño de los Docentes del CEBE San Juan de Dios Ayacucho. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, de manera voluntaria y compromiso sincero con las respuestas a los enunciados proporcionados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

N°	Íte m s	Alternativas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Eficacia						
1	Mi experiencia me permite aportar ideas relevantes					
2	Ayudo a solucionar problemas que se presentan con mis compañeros de trabajo					
3	Usted ha logrado realizar sus tareas con seguridad y confianza					
4	Usted ha logrado cumplir las metas trazadas por el director del Cebe					
5	El director reconoce el éxito del trabajo que realizas.					
6	El Cebe le proporciona los elementos necesarios para cumplir las metas propuestas					
7	Logro cumplir los objetivos según lo programado					
Dimensión: Eficiencia						
8	El Cebe reconoce el logro de sus compañeros de trabajo					
9	Los logros obtenidos le han permitido asumir nuevas responsabilidades					
10	Muestra satisfacción por el logro obtenido de otros colaboradores					
11	Considero que mi desempeño cumple con los objetivos trazados					
12	El Cebe reconoce el logro obtenido en los estudiantes por parte de los profesores.					
13	Utilizo los procedimientos establecidos por el Cebe para el desarrollo de sus tareas					
14	Utilizo adecuadamente los materiales que se le han asignado					
Dimensión: Iniciativa						
15	El director cumple con planificar tareas en general antes que inicie las labores académicas					
16	Usted planifica las tareas generales antes que inicie sus labores académicas.					

17	Ante un problema, usted toma decisiones por cuenta propia para resolverlos eficientemente.					
18	La capacidad de decisión del director del Cebe hace que el equipo de trabajo sea más independiente para alcanzar las metas					
19	Usted se anticipa a los problemas y propone estrategias para evitarlos.					
20	Usted propone alternativas de solución antes que el problema sea aún mayor.					
Dimensión: Competencias						
21	El director promueve el trabajo respetando las normas éticas establecidos en el reglamento interno del Cebe.					
22	Usted realiza su trabajo respetando el pensamiento de sus otros compañeros.					
23	Cumple con las normas éticas en el desempeño de sus funciones					
24	Usted asume con responsabilidad las actividades académicas que está a su cargo					
25	Usted participa activa y positivamente en la solución de problemas que se presente en su salón de clases.					
26	El director reconoce mis competencias y me asigna carga de trabajo con mayor responsabilidad					

ANEXO 5: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima laboral y su relación en el desempeño de los Docentes en el Cebe San Juan de Dios, Ayacucho 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Planificación, marketing, organización
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Yesenia Margarita, Soca Ramírez
Procedencia:	Ayacucho
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación Básica Alternativa San Juan de Dios Ayacucho
Significación:	Está compuesta por 2 variables, 4 dimensiones (1era variable) y 4 dimensiones (2da variable), 11 indicadores (1era variable) y 11 indicadores (2da variable).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA LABORAL	MOTIVACIÓN TRABAJO EN EQUIPO COMUNICACIÓN LIDERAZGO	Para Chiavenato (2018) “el clima laboral es una característica que influye en el comportamiento de sus miembros, como puede ser el reconocimiento, la motivación y la responsabilidad”. Asimismo, el clima laboral es el lugar en la cual los trabajadores de la empresa se comunican y se interrelacionan

		de tal manera que conlleva a una adecuada relación entre todos los trabajadores.
DESEMPEÑO	EFICACIA EFICIENCIA INICIATIVA COMPETENCIA	Para Bautista (2020) el desempeño "son conductas o acciones que sobresale cada trabajador, las cuales estas son impulsadas al desarrollo y crecimiento de la empresa, contemplando el cumplimiento de las metas establecidas; estos son manifestados por medio de la conducta de cada individuo, la cual conlleva al éxito del desempeño laboral"

5. Presentación de instrumentos para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Clima laboral y su relación con el desempeño de los docentes del CEBE San Juan de Dios Ayacucho, 2023 elaborado por Soca Ramírez, Yesenia Margarita en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento: CLIMA LABORAL

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: mide el nivel de motivación de los Docentes que hay dentro del Cebe San Juan de Dios Ayacucho

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Autorrealización	1. El Cebe San Juan de Dios, le ha permitido desarrollarse profesionalmente	3	3	3	
	2. Usted ha logrado alcanzar metas personales propuestas	3	3	4	
Logro de objetivos	3. Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso	4	3	3	
	4. Usted realiza las tareas asignadas en el tiempo programado	3	3	3	
	5. Su trabajo es reconocido en el Cebe San Juan de Dios	3	3	4	
Poder	6. Considera que tiene las capacidades necesarias para lograr las metas	3	3	4	
	7. El director del Cebe tiene capacidad de lograr cambios	3	4	4	
	8. Considera que el director del Cebe tiene liderazgo	3	3	3	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: mide el nivel del trabajo en equipo que desarrollan los Docentes Dentro del Cebe San Juan de Dios Ayacucho

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Control	9. Usted tiene la facilidad para desenvolverse en su equipo de trabajo.	3	4	4	
	10. Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.	4	3	3	
Manejo de equipos	11. Conoce las fortalezas y debilidades de sus compañeros de trabajo	3	3	3	
	12. Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros	3	4	3	
Confianza	13. Usted tiene la capacidad para solucionar problemas	3	3	3	
	14. Aporta libremente ideas que beneficia el desarrollo de sus actividades.	3	3	3	

- Tercera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de comunicación que existe dentro del Cebe San Juan de Dios
-

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Integración	15. El Cebe permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación	3	3	4	
	16. La integración que fomenta la institución le ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo	3	3	4	
Participación	17. El Cebe fomenta la participación de todos los docentes en las actividades programadas	3	3	3	
	18. Participa positivamente en las actividades que promueve el Cebe.	3	3	3	
Toma de decisiones	19. El director del Cebe toma decisiones acertadas	3	3	3	
	20. El director del Cebe respalda las decisiones que se toman en equipo.	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Liderazgo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Liderazgo de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Capacidad de mando	21. La capacidad de mando del director ha permitido el logro de metas	4	3	3	
	22. El Cebe le ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo	3	3	3	
Habilidad para orientar a un equipo	23. Orienta a sus colegas al diálogo como herramienta para generar un buen clima laboral.	3	3	3	
	24. El director del Cebe Ayuda a los colegas a tomar conciencia de sus puntos fuertes y sus puntos débiles	4	3	4	

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Eficacia de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Experiencia	1. Mi experiencia me permite aportar ideas relevantes	3	3	4	
	2. Ayudo a solucionar problemas que se presentan con mis compañeros de trabajo	4	3	4	
Resultados esperados	3. Usted ha logrado realizar sus tareas con seguridad y confianza	3	4	4	
	4. Usted ha logrado cumplir las metas trazadas por el director del Cebe	4	3	3	
	5. El director reconoce el éxito del trabajo que realizas.	3	4	3	
Cumplimiento de metas	6. El Cebe le proporciona los elementos necesarios para cumplir las metas propuestas	3	3	3	
	7. Logro cumplir los objetivos según lo programado	4	3	4	

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima laboral y su relación en el desempeño de los Docentes en el Cebe San Juan de Dios, Ayacucho 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Mg. George Antony Vásquez Cabrera
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Planificación, marketing, organización
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (sí corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Yesenia Margarita, Soca Ramirez
Procedencia:	Ayacucho
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación Básica Alternativa San Juan de Dios Ayacucho
Significación:	Está compuesta por 2 variables, 4 dimensiones (1era variable) y 4 dimensiones (2da variable), 11 indicadores (1era variable) y 11 indicadores (2da variable),

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA LABORAL	MOTIVACIÓN	Para Chiavenato (2018) "el clima laboral es una característica que influye en el comportamiento de sus miembros, como puede ser el reconocimiento, la motivación y la responsabilidad". Asimismo, el clima laboral es el lugar en la cual los trabajadores de la empresa se comunican y se interrelacionan
	TRABAJO EN EQUIPO	
	COMUNICACIÓN	
	LIDERAZGO	



		de tal manera que conlleva a una adecuada relación entre todos los trabajadores.
DESEMPEÑO	<p>EFICACIA</p> <p>EFICIENCIA</p> <p>INICIATIVA</p> <p>COMPETENCIA</p>	Para Bautista (2020) el desempeño "son conductas o acciones que sobresale cada trabajador, las cuales estas son impulsadas al desarrollo y crecimiento de la empresa, contemplando el cumplimiento de las metas establecidas; estos son manifestados por medio de la conducta de cada individuo, la cual conlleva al éxito del desempeño laboral"

5. Presentación de instrumentos para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Clima laboral y su relación con el desempeño de los docentes del CEBE San Juan de Dios Ayacucho, 2023 elaborado por Soca Ramírez, Yesenia Margarita en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento: CLIMA LABORAL

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: mide el nivel de motivación de los Docentes que hay dentro del Cebe San Juan de Dios Ayacucho

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Autorrealización	1. El Cebe San Juan de Dios, le ha permitido desarrollarse profesionalmente	3	4	3	
	2. Usted ha logrado alcanzar metas personales propuestas	3	3	4	
Logro de objetivos	3. Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso	4	3	4	
	4. Usted realiza las tareas asignadas en el tiempo programado	4	3	3	
	5. Su trabajo es reconocido en el Cebe San Juan de Dios	3	3	4	
Poder	6. Considera que tiene las capacidades necesarias para lograr las metas	4	3	4	
	7. El director del Cebe tiene capacidad de lograr cambios	3	4	4	
	8. Considera que el director del Cebe tiene liderazgo	3	3	3	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: mide el nivel del trabajo en equipo que desarrollan los Docentes Dentro del Cebe San Juan de Dios Ayacucho



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Control	9. Usted tiene la facilidad para desenvolverse en su equipo de trabajo.	3	4	4	
	10. Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.	4	3	3	
Manejo de equipos	11. Conoce las fortalezas y debilidades de sus compañeros de trabajo	3	3	3	
	12. Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros	3	4	3	
Confianza	13. Usted tiene la capacidad para solucionar problemas	3	3	3	
	14. Aporta libremente ideas que beneficia el desarrollo de sus actividades.	4	3	3	

- Tercera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de comunicación que existe dentro del Cebe San Juan de Dios

-

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Integración	15. El Cebe permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación	3	3	4	
	16. La integración que fomenta la institución le ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo	3	3	4	
Participación	17. El Cebe fomenta la participación de todos los docentes en las actividades programadas	3	3	3	
	18. Participa positivamente en las actividades que promueve el Cebe.	4	3	3	
Toma de decisiones	19. El director del Cebe toma decisiones acertadas	3	4	3	
	20. El director del Cebe respalda las decisiones que se toman en equipo.	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Liderazgo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Liderazgo de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Capacidad de mando	21. La capacidad de mando del director ha permitido el logro de metas	4	3	3	
	22. El Cebe le ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo	3	3	3	
Habilidad para orientar a un equipo	23. Orienta a sus colegas al diálogo como herramienta para generar un buen clima laboral.	4	3	3	
	24. El director del Cebe Ayuda a los colegas a tomar conciencia de sus puntos fuertes y sus puntos débiles	4	3	4	

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Eficacia de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Experiencia	1. Mi experiencia me permite aportar ideas relevantes	3	3	4	
	2. Ayudo a solucionar problemas que se presentan con mis compañeros de trabajo	4	3	4	
Resultados esperados	3. Usted ha logrado realizar sus tareas con seguridad y confianza	3	4	4	
	4. Usted ha logrado cumplir las metas trazadas por el director del Cebe	4	3	3	
	5. El director reconoce el éxito del trabajo que realizas.	3	4	3	
Cumplimiento de metas	6. El Cebe le proporciona los elementos necesarios para cumplir las metas propuestas	4	3	3	
	7. Logro cumplir los objetivos según lo programado	4	3	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Eficiencia de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Logro obtenido	8. El Cebe reconoce el logro de sus compañeros de trabajo	3	3	3	
	9. Los logros obtenidos le han permitido asumir nuevas responsabilidades	4	3	4	
	10. Muestra satisfacción por el logro obtenido de otros colaboradores	3	3	4	
Capacidad de logro	11. Considero que mi desempeño cumple con los objetivos trazados	4	3	4	
	12. El Cebe reconoce el logro obtenido en los estudiantes por parte de los profesores.	3	4	3	
Utilización de recursos	13. Utilizo los procedimientos establecidos por el Cebe para el desarrollo de sus tareas	4	3	3	
	14. Utilizo adecuadamente los materiales que se le han asignado	3	4	4	

- Tercera dimensión: Iniciativa
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Iniciativa de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Planificación de tareas	15. El director cumple con planificar tareas en general antes que inicie las labores académicas.	3	4	4	
	16. Usted planifica las tareas generales antes que inicie sus labores académicas.	3	4	3	
Autonomía de decisión	17. Ante un problema, usted toma decisiones por cuenta propia para resolverlos eficientemente.	4	3	3	
	18. La capacidad de decisión del director del Cebe hace que el equipo de trabajo sea más	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Eficiencia de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Logro obtenido	8. El Cebe reconoce el logro de sus compañeros de trabajo	3	3	3	
	9. Los logros obtenidos le han permitido asumir nuevas responsabilidades	4	3	4	
	10. Muestra satisfacción por el logro obtenido de otros colaboradores	3	3	4	
Capacidad de logro	11. Considero que mi desempeño cumple con los objetivos trazados	4	3	4	
	12. El Cebe reconoce el logro obtenido en los estudiantes por parte de los profesores.	3	4	3	
Utilización de recursos	13. Utilizo los procedimientos establecidos por el Cebe para el desarrollo de sus tareas	4	3	3	
	14. Utilizo adecuadamente los materiales que se le han asignado	3	4	4	

- Tercera dimensión: Iniciativa
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Iniciativa de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Planificación de tareas	15. El director cumple con planificar tareas en general antes que inicie las labores académicas.	3	4	4	
	16. Usted planifica las tareas generales antes que inicie sus labores académicas.	3	4	3	
Autonomía de decisión	17. Ante un problema, usted toma decisiones por cuenta propia para resolverlos eficientemente.	4	3	3	
	18. La capacidad de decisión del director del Cebe hace que el equipo de trabajo sea más	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	independiente para alcanzar las metas				
Proactividad	19. Usted se anticipa a los problemas y propone estrategias para evitarlos.	4	3	4	
	20. Usted propone alternativas de solución antes que el problema sea aún mayor.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Competencias
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Competencias de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Ética	21. El director promueve el trabajo respetando las normas éticas establecidos en el reglamento interno del Cebe.	3	4	3	
	22. Usted realiza su trabajo respetando el pensamiento de sus otros compañeros.	3	3	3	
	23. Cumple con las normas éticas en el desempeño de sus funciones	4	4	4	
Personal	24. Usted asume con responsabilidad las actividades académicas que está a su cargo	3	4	3	
	25. Usted participa activa y positivamente en la solución de problemas que se presente en su salón de clases.	3	3	3	
	26. El director reconoce mis competencias y me asigna carga de trabajo con mayor responsabilidad.	4	3	3	


Mg. George Antony Vásquez
Cabrera

Mg. George Antony Vásquez

Cabrera

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima laboral y su relación en el desempeño de los Docentes en el Cebe San Juan de Dios, Ayacucho 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Alcides Jáuregui Prado
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Planificación, marketing, organización
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Yesenia Margarita, Soca Ramirez
Procedencia:	Ayacucho
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Educación Básica Alternativa San Juan de Dios Ayacucho
Significación:	Está compuesta por 2 variables, 4 dimensiones (1era variable) y 4 dimensiones (2da variable), 11 indicadores (1era variable) y 11 indicadores (2da variable),

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
CLIMA LABORAL	MOTIVACIÓN TRABAJO EN EQUIPO COMUNICACIÓN LIDERAZGO	Para Chiavenato (2018) "el clima laboral es una característica que influye en el comportamiento de sus miembros, como puede ser el reconocimiento, la motivación y la responsabilidad". Asimismo, el clima laboral es el lugar en la cual los trabajadores de la empresa se comunican y se interrelacionan

		de tal manera que conlleva a una adecuada relación entre todos los trabajadores.
DESEMPEÑO	EFICACIA EFICIENCIA INICIATIVA COMPETENCIA	Para Bautista (2020) el desempeño "son conductas o acciones que sobresale cada trabajador, las cuales estas son impulsadas al desarrollo y crecimiento de la empresa, contemplando el cumplimiento de las metas establecidas; estos son manifestados por medio de la conducta de cada individuo, la cual conlleva al éxito del desempeño laboral"

5. Presentación de instrumentos para el juez

A continuación, a usted le presento el cuestionario: Clima laboral y su relación con el desempeño de los docentes del CEBE San Juan de Dios Ayacucho, 2023 elaborado por Soca Ramírez, Yessenia Margarita en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Dimensiones del instrumento: CLIMA LABORAL

- Primera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: mide el nivel de motivación de los Docentes que hay dentro del Cebe San Juan de Dios Ayacucho

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Autorrealización	1. El Cebe San Juan de Dios, le ha permitido desarrollarse profesionalmente	4	3	3	
	2. Usted ha logrado alcanzar metas personales propuestas	4	3	4	
Logro de objetivos	3. Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso	3	3	4	
	4. Usted realiza las tareas asignadas en el tiempo programado	3	3	3	
	5. Su trabajo es reconocido en el Cebe San Juan de Dios	4	3	4	
Poder	6. Considera que tiene las capacidades necesarias para lograr las metas	3	3	4	
	7. El director del Cebe tiene capacidad de lograr cambios	3	4	4	
	8. Considera que el director del Cebe tiene liderazgo	4	3	3	

- Segunda dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: mide el nivel del trabajo en equipo que desarrollan los Docentes Dentro del Cebe San Juan de Dios Ayacucho

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Control	9. Usted tiene la facilidad para desenvolverse en su equipo de trabajo.	4	3	4	
	10. Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.	4	3	3	
Manejo de equipos	11. Conoce las fortalezas y debilidades de sus compañeros de trabajo	4	3	3	
	12. Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros	3	4	3	
Confianza	13. Usted tiene la capacidad para solucionar problemas	4	3	3	
	14. Aporta libremente ideas que beneficia el desarrollo de sus actividades.	4	3	3	

- Tercera dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de comunicación que existe dentro del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Integración	15. El Cebe permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación	4	3	4	
	16. La integración que fomenta la institución le ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo	3	3	4	
Participación	17. El Cebe fomenta la participación de todos los docentes en las actividades programadas	4	3	3	
	18. Participa positivamente en las actividades que promueve el Cebe.	4	3	3	
Toma de decisiones	19. El director del Cebe toma decisiones acertadas	3	4	3	
	20. El director del Cebe respalda las decisiones que se toman en equipo.	4	4	3	

- Cuarta dimensión: Liderazgo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Liderazgo de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Capacidad de mando	21. La capacidad de mando del director ha permitido el logro de metas	4	3	3	
	22. El Cebe le ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo	4	3	3	
Habilidad para orientar a un equipo	23. Orienta a sus colegas al diálogo como herramienta para generar un buen clima laboral.	4	3	3	
	24. El director del Cebe Ayuda a los colegas a tomar conciencia de sus puntos fuertes y sus puntos débiles	4	3	4	

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera dimensión: Eficacia
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Eficacia de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Experiencia	1. Mi experiencia me permite aportar ideas relevantes	4	3	4	
	2. Ayudo a solucionar problemas que se presentan con mis compañeros de trabajo	4	3	4	
Resultados esperados	3. Usted ha logrado realizar sus tareas con seguridad y confianza	3	4	4	
	4. Usted ha logrado cumplir las metas trazadas por el director del Cebe	4	3	3	
	5. El director reconoce el éxito del trabajo que realizas.	3	4	3	
Cumplimiento de metas	6. El Cebe le proporciona los elementos necesarios para cumplir las metas propuestas	4	3	3	
	7. Logro cumplir los objetivos según lo programado	4	3	4	

- Segunda dimensión: Eficiencia
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Eficiencia de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Logro obtenido	8. El Cebe reconoce el logro de sus compañeros de trabajo	4	3	3	
	9. Los logros obtenidos le han permitido asumir nuevas responsabilidades	4	3	4	
	10. Muestra satisfacción por el logro obtenido de otros colaboradores	3	3	4	
Capacidad de logro	11. Considero que mi desempeño cumple con los objetivos trazados	4	3	4	
	12. El Cebe reconoce el logro obtenido en los estudiantes por parte de los profesores.	3	4	3	
Utilización de recursos	13. Utilizo los procedimientos establecidos por el Cebe para el desarrollo de sus tareas	4	3	3	
	14. Utilizo adecuadamente los materiales que se le han asignado	3	4	4	

- Tercera dimensión: Iniciativa
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Iniciativa de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Planificación de tareas	15. El director cumple con planificar tareas en general antes que inicie las labores académicas.	4	4	4	
	16. Usted planifica las tareas generales antes que inicie sus labores académicas.	3	4	3	
Autonomía de decisión	17. Ante un problema, usted toma decisiones por cuenta propia para resolverlos eficientemente.	4	3	3	
	18. La capacidad de decisión del director del Cebe hace que el equipo de trabajo sea más	4	4	4	

	independiente para alcanzar las metas				
Proactividad	19. Usted se anticipa a los problemas y propone estrategias para evitarlos.	4	3	4	
	20. Usted propone alternativas de solución antes que el problema sea aún mayor.	3	4	4	

- Cuarta dimensión: Competencias
- Objetivos de la Dimensión: Mide el nivel de Competencias de los docentes del Cebe San Juan de Dios

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Ética	21. El director promueve el trabajo respetando las normas éticas establecidos en el reglamento interno del Cebe.	3	4	3	
	22. Usted realiza su trabajo respetando el pensamiento de sus otros compañeros.	3	3	3	
	23. Cumple con las normas éticas en el desempeño de sus funciones	3	4	4	
Personal	24. Usted asume con responsabilidad las actividades académicas que está a su cargo	3	4	3	
	25. Usted participa activa y positivamente en la solución de problemas que se presente en su salón de clases.	4	3	3	
	26. El director reconoce mis competencias y me asigna carga de trabajo con mayor responsabilidad.	4	3	3	

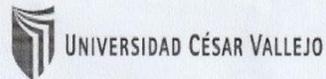


Mg. Alcides Jáuregui Prado

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable

Anexo 6. SOLICITUD A LA INSTITUCIÓN



“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO
DE INVESTIGACION – TESIS

SEÑORA

LIC. HAYDEE CLAUDIO TORRES

DIRECTORA CEBE SAN JUAN DE DIOS AYACUCHO

Yo YESENIA MARGARITA SOCA RAMIREZ, identificado DNI N°44889565, estudiante del Taller de Tesis en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo. Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo que realizar un trabajo de investigación sobre: “Clima laboral y su relación en el desempeño de los Docentes en el Cebe San Juan de Dios, Ayacucho 2023”.

Solicito que me pueda otorgar el permiso correspondiente para realizar mi trabajo de Investigación en el CEBE San Juan de Dios Ayacucho y el acceso a la misma con fines de obtener información que me permita desarrollar satisfactoriamente el trabajo y el desarrollo de la Tesis.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Ayacucho, 14 de septiembre del 2023

Yesenia

YESENIA M, SOCA RAMIREZ

DNI: 44889565

Anexo 7. CARTA DE AUTORIZACIÓN DE ACEPTACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

 CENTRO DE EDUCACION BASICA ESPECIAL "SAN JUAN DE DIOS" Av. Independencia 461 Telf. 282711 AYACUCHO	 <i>Por una Educación de Calidad con Calidad!</i>
"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"	
PERMISO DE LA INSTITUCION	
<p>En el Distrito de Ayacucho, Provincia de Huamanga, 18 de septiembre del 2023, la Directora del Centro de Educación Básica Especial San Juan de Dios Ayacucho, Haydee Claudio Torres, identificado con DNI. N° 28284403, por medio de la presente, se le otorga el correspondiente permiso Institucional, a la Srta. Yesenia Margarita, Soca Ramirez, identificado con DNI: 44889565, para la realización de su trabajo de investigación (Tesis), con el título de: "Clima laboral y su relación en el desempeño de los Docentes en el Cebe San Juan de Dios, Ayacucho 2023".</p> <p>Asimismo, esperamos que, a la culminación de su trabajo de investigación, nos haga llegar una copia de esta.</p>	
Atentamente:	
 Dra. Haydee Claudio Torres DIRECTORA	

Anexo 8. Tablas de resultados

tabla 4. Análisis descriptivo de la primera variable: clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	13,3	13,3	13,9
	Medio	8	53,3	53,3	66,7
	Alto	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes del CEBE, San Juan de Dios Ayacucho.
Elaboración: Propia

Tabla 5. Análisis descriptivo de la dimensión motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	20,0	20,0	20,0
	Medio	5	33,3	33,3	53,3
	Alto	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes del CEBE, San Juan de Dios Ayacucho.
Elaboración: Propia

Tabla 6 Análisis descriptivo de la dimensión trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	13,3	13,3	13,3
	Medio	7	46,7	46,7	60,0
	Alto	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Tabla 7 Análisis descriptivo de la dimensión comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	26,7	26,7	26,7
	Medio	6	40,0	40,0	66,7
	Alto	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes del CEBE, San Juan de Dios Ayacucho
Elaboración: Propia

Tabla 8. Análisis descriptivo de la dimensión liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	20,0	20,0	20,0
	Medio	5	33,3	33,3	53,3
	Alto	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes del CEBE, San Juan de Dios Ayacucho

Elaboración: Propia

Tabla 9. Análisis descriptivo de la segunda variable: Desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	13,3	13,3	13,3
	Medio	8	53,3	53,3	66,7
	Alto	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes del CEBE, San Juan de Dios Ayacucho

Elaboración: Propia

Tabla 10. Análisis descriptivo de la dimensión eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	13,3	13,3	13,3
	Medio	6	40,0	40,0	53,3
	Alto	7	46,7	46,7	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes del CEBE, San Juan de Dios Ayacucho

Elaboración: Propia

Tabla 11. Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	4	26,7	26,7	26,7
Válido	Medio	5	33,3	33,3	60,0
	Alto	6	40,0	40,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes del CEBE, San Juan de Dios Ayacucho

Elaboración: Propia

Tabla 12. Análisis descriptivo de la dimensión iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	6	40,0	40,0	40,0
Válido	Medio	6	40,0	40,0	80,0
	Alto	3	20,0	20,0	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes del CEBE, San Juan de Dios Ayacucho

Elaboración: Propia

Tabla 13. Análisis descriptivo de la dimensión competencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Bajo	3	20,0	20,0	20,0
Válido	Medio	7	46,7	46,7	66,7
	Alto	5	33,3	33,3	100,0
	Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a los Docentes del CEBE, San Juan de Dios Ayacucho

Elaboración: Propia

Tabla 16. Correlaciones de la hipótesis específica 1: Motivación y desempeño

			Motivación	Desempeño
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	15	15
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	15	15

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

Tabla 17. Correlaciones de la hipótesis específica 2: Trabajo en equipo y desempeño

			Trabajo en equipo	Desempeño
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,711**
		Sig. (bilateral) N	. 15	,003 15
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,711**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,003 15	. 15

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

Tabla 18. Correlaciones de la hipótesis específica 3: Comunicación y desempeño

			Comunicación	Desempeño
Rho de Separación	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,663**
		Sig. (bilateral) N	. 15	,000 15
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,663**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,000 15	. 15

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

Tabla 19.

Correlaciones de la hipótesis específica 4: Liderazgo y desempeño

			Comunicación	Desempeño
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,663**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,663**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

ANEXO 10. FOTOGRAFIAS



