



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

“Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio
Ocampo Chávez - Yantaló - 2019”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORAS:

Br. Heredia Ramirez, Jackeline Sol Fernanda (ORCID: 0000-0002-4084-5118)

Br. Vasquez Orihuela, Silvia Consuelo (ORCID: 0000-0003-3529-8057)

ASESOR:

Mg. Alvarez Rios, Lin (ORCID: 0000-0002-0667-1900)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA – PERÚ

2019

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a mi hijo, Piero Alessandro que me motivo e inspiro a llegar hasta este momento, por él tuve las fuerzas de continuar con mis estudios y poder decir ahora que por fin lo logre; también se lo dedico a mis padres, por su gran amor, trabajo y sacrificio en estos 5 años, gracias a ellos por su apoyo incondicional y por enseñarme que en la vida se alcanzan metas con mucho esfuerzo, por ello, ahora soy lo que soy profesionalmente. Gracias padres, son los mejores del mundo, se merecen esto y más.

S.C.V.O

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este importante momento de mi formación profesional. A mi madre y mi abuelita, por ser lo más importante en este proceso, por su amor incondicional y su comprensión.

J.S.F.H.R

Agradecimiento

Agradezco a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de esta magnífica experiencia, por ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad. Gracias a mis padres: Ted y Janet, por ser los principales promotores de mi gran sueño, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado. Agradezco también a nuestros docentes de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión.

S.C.V.O

Gracias a Dios por protegerme en todo este camino de aprendizaje y por darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda la vida. A mi madre, que me demuestra cada día que los sueños se pueden cumplir, a mí querida abuelita quien a través de sus sabios consejos ha sabido guiarme por el buen camino. Y a la Universidad César vallejo, por brindarnos docentes que nos ayudaron a crecer como estudiantes brindando sus conocimientos durante los 5 de educación.

J.S.F.H.R.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo **Jackeline Sol Fernanda Heredia Ramírez** identificada con DNI N° 75974649, y **Silvia Consuelo Vásquez Orihuela** identificada con DNI N° 70421096, estudiantes del Programa de Administración de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: “**Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez - Yantaló - 2019**”;

Declaramos bajo juramento que:

La Tesis es de nuestra autoría.

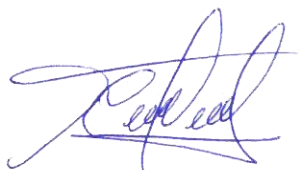
Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Moyobamba, 11 de setiembre de 2019



.....



.....

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	19
Tipo y diseño de investigación.....	19
Variable de Operacionalización	20
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01.....	24
Figura N° 02.....	25
Figura N° 03.....	26
Figura N° 04.....	27
Figura N° 05.....	28
Figura N° 06.....	29
Figura N° 07.....	30
Figura N° 08.....	30

RESUMEN

Este estudio ha pretendido responder al problema general: ¿Existe alguna relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez del distrito de Yantaló - San Martín 2019? Esta investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa. El estudio realizado ha sido de tipo básica sustantiva y de nivel descriptivo. El diseño de investigación ha sido de tipo descriptivo correlacional. Para ello, se ha considerado una población de 54 colaboradores entre ellos, docentes y personal administrativo, además se ha llevado a cabo un muestreo no probabilístico por conveniencia para obtener mayor resultado con la investigación. Por otro lado, la técnica utilizada es la encuesta, donde se detalló una lista de preguntas para todos los colaboradores de la institución; además el instrumento empleado es el cuestionario que fue aplicado para ambas variables, con el fin de obtener resultados que nos lleven a la conclusión de nuestra investigación.

Palabras clave: Clima Laboral, Desempeño Laboral, Rendimiento.

ABSTRACT

This study has tried to answer the general problem: Is there a relationship between the work environment and the performance of the employees of the Dionisio Ocampo Chávez Educational Institution of the Yantaló-San Martín District 2019? This research aimed to determine the degree of relationship between the work environment and work performance in employees of the Educational Institution. The study has been of a substantive basic type and descriptive level. The research design has been correlational descriptive. For this, a population of 54 collaborators has been considered among them, teachers and administrative staff, in addition a non-probabilistic sampling has been carried out for convenience to obtain greater results with the research. On the other hand, the technique used is the survey, where a list of questions for all the employees of the institution was detailed; In addition, the instrument used is the questionnaire that was applied for both variables, in order to obtain results that lead us to the conclusion of our investigation.

Keywords: Work climate, work performance, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestra tesis tuvo como desarrollo inicial la *realidad problemática* que señala lo siguiente. Hoy en día en el Perú, los entornos laborales optan por tener mucha importancia porque son el pilar de la productividad, ya sea pública o privada, por ende los trabajadores afirman que no hay una buena coordinación con sus jefes ya que ellos son quienes deberían motivar a su gente y tener buenos resultados, a que se debe, se debe a que muchas veces estos suelen ser muy autoritarios, en este sentido se dice que los trabajadores no compenetran con su institución ya que muchas veces eso repercute directamente en su desempeño, para ello es muy importante que la institución ponga en práctica la familiaridad con sus autoridades y sub autoridades, para que así se tenga un buen clima laboral entre todos, pero, por otro lado, constan con otros elementos que hace que el clima laboral y el desempeño reduzca, entre ellos la mala comunicación, la falta de estimulación, el bajo salario, escasez de herramientas para el desarrollo de las actividades y sobre todo la pésima estructura que presentan muchas de las instituciones.

Por otra parte, creemos que el desempeño laboral está atado concisamente con el clima organizacional. Lo cual, el objetivo es determinar el grado de relación entre dichas variables y así explicar al público la preeminencia de afrontar dicho contenido y de avalar el desempeño de las metas y las deducciones.

Finalmente, podemos afirmar que dentro de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló – el desempeño laboral de algunos colaboradores no es eficiente, ya que esto, es visto en el bajo rendimiento de los alumnos, además de ello, observamos que el clima laboral entre los trabajadores de la institución no es la más afable, porque hay problemas, no hay trabajo en equipo y mala administración entre jefes y trabajadores, es por ello que vimos la necesidad de estudiar a profundidad estas variables y medir así el grado de relación que estas presentan en relación a la situación actual que la institución educativa presenta.

La investigación además comprende el desarrollo de los *antecedentes*, desde el **ámbito Internacional** en la que encontraremos diversos autores como, Pardo, D. (2017). En la tesis titulada: *Clima Laboral y Desarrollo de los Docentes en el Colegio Fundación Manuel Aya Fusagasugá – Cundinamarca*. (Tesis de maestría). Universidad Del Tolima, Tolima, Colombia. Concluyó que: Lograron identificar factores del clima laboral más relevantes que involucran al personal de la institución, así, gracias a las metodologías de análisis innovadoras como el Atlas, se estableció el valor de satisfacción laboral de todos los personales, a lo que la investigación arrojó el resultado de que aprecian su labor, aceptan retos, existe estabilidad laboral y reconocimiento a la labor docente, principalmente por parte de los estudiantes, como personajes fundamentales en este análisis.

Por su parte, Enríquez, M y Calderón, J. (2017). En su investigación: *El Clima Laboral y su Suceso en la motivación del Personal Docente de una Escuela de Formación Elemental en Ecuador*. (Artículo científico). Universidad Espíritu Santo – UEES. Ecuador. Llegaron a concluir que: El clima laboral no es el más óptimo, en él se refleja autoritarismo, ya que los jefes no demuestran la suficiente confianza para comunicar o solicitar observaciones a los colaboradores al momento de realizar las actividades, no saben escuchar a sus subalternos e imponen cambios sin consultar, y sin considerar los tiempos prudentes o establecidos.

Del mismo modo, Berberoglu, A. (2018). En su investigación: *Influence of structural climate on organizational promise and supposed organizational presentation: realistic indication after community hospitals*. (Artículo científico). Faculty of Economics and Administrative Sciences, Cyprus International University, Haspolat, Nicosia, Cyprus. London. Concluyó que: Hay una correlación buena y lineal con el clima, compromiso y el desempeño organizacional. De acuerdo al resultado extraído nos dice que el clima organizacional tiene un impacto en el pronóstico de la responsabilidad y el trabajo observado de los empleados en las clínicas estatales del norte de Chipre. La investigación arrojó que el clima organizacional era estadísticamente significativo para determinar el compromiso organizacional de los empleados.

De la misma manera Mohammed, K. (2015). En su artículo científico titulado: *Organizational climate as a predictor of workforce performance in the Malaysian higher education institution*. (Artículo científico). Faculty of Education and Education Sciences, University of Dubai Education, University Technology Malaysia, Skudai, Malaysia. Concluyó que: Según su investigación el resultado dice que mantienen un ambiente saludable en el área académica de trabajo del personal, ya que hay una amplia posibilidad de que la satisfacción laboral aumente.

Por otro lado, tenemos el aporte de García, M; Ramis, C y Mannasero, M. (2015). En su artículo científico: *Climate for innovation, performance, and job satisfaction of local police in Spain*. (Artículo científico). Department of Psychology, University of the Balearic Islands, Palma de Mallorca, Spain. Concluyeron que: De acuerdo a los datos estadísticos obtenidos en esta investigación, los resultados que se obtuvieron fue que los valores de fiabilidad de Cronbach para las variables de estudio son muy buenos (entre 0,81 y 0,88), con la excepción del clima de reglas (0,67) y la satisfacción laboral (0,69) que son aceptables, justo por debajo del umbral de 0,70.

Asimismo, tenemos el aporte de Hapzi, A. (2015). En su investigación titulada: *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. (Artículo científico). Mercuri Buana University. Jakarta, Indonesia. Concluye que: La prueba de validez obtenida de los resultados de su investigación sobre la variable motivación, nos brinda una idea de que estos datos son válidos, por ello nos facilita la información necesaria para ser obtenida respecto de sus dimensiones.

También contamos con la valiosa opinión de Indah, A. (2019). En su artículo titulado: *Influence of Performance Appraisal Fairness and Job Satisfaction through Commitment on Job Performance*. (Artículo científico). Review of Integrative Business and Economics Research, Universities Islam Indonesia. Concluyó que: La hipótesis una fue aceptada, con un valor de significancia de 0.001, con el que respaldan el efecto de la igualdad en la evaluación del desempeño sobre el compromiso. El estudio realizado mostró que, para aplicar una evaluación más efectiva directa para los funcionarios, primero se debe dar prioridad de satisfacción a los empleados con respecto a su evaluación de desempeño.

Por otra parte, contamos con la opinión de Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K. y Martínez, A. (2018). En su artículo titulado: *El ambiente empresarial y su acontecimiento en el desempeño laboral de la Dirección Autónoma Descentralizada Municipal del Cantón Quinsaloma año 2018*. (Artículo científico). Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. Concluyó que: Existe una atención muy cordial, amable y de calidad entre todos los trabajadores de la institución, además con el plan que se propuso se podrá innovar el mejoramiento y estabilidad del estatus laboral, asimismo, las evaluaciones del desempeño serán desarrolladas con valoraciones de total igualdad y justas, finalmente este plan desarrollado podrá elevar el grado de compromiso del personal a fin de mejorar la administración de la empresa.

En el **ámbito Nacional** encontramos a los siguientes autores tales como Idrogo, F. (2018). En tesis titulada: *Situación Profesional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca, Perú. Llegó a la conclusión de que: Mientras mejor sea la percepción del clima laboral, mayor será el desempeño de los trabajadores, logrando así cumplir con el objetivo principal de la investigación y, con ello, la validez de la hipótesis principal.

Del mismo modo Agurto, C., Flores, J y Vásquez, J. (2018). En su tesis: *Productividad y Desempeño Laboral de los colaboradores de la planta de procesamiento de valores en la empresa Hermes transportes blindados 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso De La Vega. Lima, Perú. Selló que: Entra en discusión con nuestros resultados del estudio de ambas variables, ya que en la empresa se ha alcanzado la presencia de un alto nivel de clima laboral, mientras que con la satisfacción laboral se alcanzó solo un nivel medio.

De la misma manera Aroni, L y Sulca, J. (2018). En tesis titulada: *Desempeño de los Docente de una Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Concluyó que: Los profesores y la sociedad en general, se espera que lleguen a un resultado donde se pueda ver la enseñanza de todos los alumnos, donde se utilice las herramientas necesarias y estratégicas con un manejo general de mejora profesional de docencia.

Escriba, A. (2018). En su tesis: *Clima laboral y perseverancia del docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú. Concluyó que: La primera variable tiene una correlación ante el desempeño ya que el importe derivado es cero y es mínimo al nivel de significancia, se establece anular la hipótesis 1 y se accede a la hipótesis 2, donde se coloca en un nivel de correlación satisfactoria, lo cual efectúa una relación muy alta en el nivel bilateral entre la variable clima laboral y desempeño educativo.

Trelles, J y Vargas, A. (2017). En su tesis: *Correspondencia entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones Dial S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017.* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Concluyeron que: El desempeño de los empleados se encuentra entre un nivel medio y bajo, causado por factores como la oportunidad de progresar y sistema remunerativo; del mismo modo 24 colaboradores afirmaron que el clima laboral obtuvo una percepción baja y deficiente, afectado principalmente por la comunicación entre el jefe y demás compañeros de trabajo, esto a su vez genera una serie de problemas para la Agencia Distribuidora DIAL S.R.L, pero con mucha cautela éste, lo podrán resolver.

De la misma manera, Livaque, P. (2017). En tesis: *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.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional De Cajamarca. Cajamarca, Perú. Concluyó que: Hay una relación de ambas variables, el cual nos muestra que el nivel de correlación en las variables de investigación es muy alto, donde permitió aceptar nuestra hipótesis general de investigación.

Además, Vilcamichi, J. (2017). En su trabajo de investigación: *Desempeño Contextual en los docentes de la Institución Educativa Estatal Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2017.* (Tesis de pregrado). Universidad Alas Peruanas. Lima, Perú. Llegó a la conclusión de que: Una gran parte de los profesores, tienen una opinión exacta sobre el ambiente laboral, lo que significa que los docentes al realizar sus actividades saben de la existencia de ciertos criterios con los que están o no conformes, además una parte del total de los colaboradores no cuenta con un buen ambiente de trabajo, lo que

significa que los directivos de dicha institución no está dando correcta atención a la comodidad de su personal.

Por otra parte, Prado, C. (2015). En su tesis: *Concordancia entre Influencia Motivacional y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo - Trujillo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Concluyó: Hay relación altamente representativa entre la primera y segunda variable de los colaboradores administrativos de dicha institución, esto nos dice que es muy importante para poder conservar un mejor desempeño en los colaboradores de la organización, finalmente se dice que existe una relación muy buena entre ambas variables.

Por consiguiente, Velarde, L y Villena, A. (2018). En su trabajo de investigación: *Incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la gestión de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional De San Agustín. Arequipa, Perú. Concluyó que: Existe una barrera de insatisfacción por parte de los trabajadores con respecto a que se sienten poco contentos con la remuneración que perciben, lo cual les impide desempeñarse de manera efectiva en sus respectivas áreas de trabajo.

Meléndez, L y Zelada, G. (2018). En su investigación: *Clima y Satisfacción Laboral en los trabajadores en la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Amazonas 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú. Ultimó que: Los trabajadores se sienten descontentos con el nivel de clima laboral presente en su área de trabajo, ya que un 52% de ellos incurren a pertenecer al grupo de personal contratado, de la misma manera el 62% de los mismos, expresan que sienten que la supervisión es partícipe del clima laboral que practican y que éste mayormente provoca exceso de control, pero a pesar de ello, los trabajadores afirman que no hay una buena comunicación en el entorno laboral.

Del mismo modo damos lugar a: Abanto, B y Montesino, K. (2017). En su investigación: *Atribución en el Desempeño Laboral y la productividad de los Colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma, Distrito Cercado de Lima, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú. Concluye que: La variable de primera mención interviene brevemente con la experiencia de los

trabajadores en Boticas Inkafarma de Lima, el cual se obtuvo como resultado que el ambiente laboral tiene un alto sometimiento frente al desempeño de los colaboradores.

Guerrero, M y Rodríguez, S. (2017). En su trabajo: *El Clima Laboral como factor condicionante en el nivel de Compromiso Institucional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yanahuara, Provincia de Arequipa 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú. Concluyó que: Se cede la hipótesis general, ya que hay presencia demostrativa del clima laboral y el compromiso institucional de los trabajadores que prestan servicios en la Municipalidad Distrital de Yanahuara.

Huayta, E; Ramos, D y Tandaypan, M. (2017). En su investigación: *Clima Laboral y la perseverancia del personal de la empresa Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A; Lima 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú. Concluyó que: Se determinó que para tener un buen clima dentro de la empresa es necesario contar con un programa de capacitación efectivo, para ello el autor considera que los cursos de capacitación permitirán a los trabajadores mejorar su desempeño ya que éste fomentará la participación e interrelación entre compañeros la cual hará que se genere un ambiente de trabajo cálido y cómodo para todo el personal.

Aleman, G. (2018). En su investigación: *Clima Laboral y Evaluación del Desempeño en personal de Salud, involucrado en Actividades Administrativas de los Hospitales del Minsa de la Región Arequipa 2017: Propuesta de Modelo de Evaluación y Análisis de Clima Laboral y Evaluación Del Desempeño para el Sector Salud*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Arequipa, Perú. Concluyó que: para su investigación afirma que no hay relación entre el clima laboral y el desempeño de colaboradores del sector salud, porque se ha incluido en actividades administrativas de los Hospitales del MINSa de la Región Arequipa.

Así, Campos, M y Ruesta, S. (2018). En su investigación: *Entorno Social y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarmey Chicama-2018*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Concluyó que: Se define al clima y el desempeño laboral, de acuerdo a los siguientes datos, que el clima alcanza un 23% ubicado en el nivel alto, mientras que el desempeño

laboral está con un 23% en el nivel muy alto, que representa un resultado favorable, es decir que se afirma que las variables de estudio están presentes de manera positiva dentro de la gestión del Ana.

Además, Pizarro, N. (2019). En su investigación: *Clima laboral del servicio asistencial y ocupación laboral de los colaboradores del hospital provincial Virgen de Fátima Chachapoyas-2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú. Concluyó que: Los resultados encontrados al buscar relación entre las variables, se probó que coincide de manera muy significativa entre ambas variables; afirma que a mayor o buen clima Laboral habrá la calidad de satisfacción laboral que percibirán los colaboradores.

Bautista, D. (2018). En su investigación: *Ambiente organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Sistema de atención móvil de premuras - Ayacucho, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú. Concluyó que: La labor organizacional dentro de nuestra investigación puede ser un impedimento para el buen desempeño, ya que es de suma influencia en la conducta de quienes la componen. De acuerdo con los colaboradores del área la toma de decisiones, se realiza de manera individual, ya que las condiciones de trabajo y contratos están supeditados a indicadores, metas y productividad individual que son medidas mensualmente.

Saavedra, J. (2018). En su investigación: *relación entre el Clima laboral y la práctica de docencia en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú. Concluyó que: Existe relación favorable entre las dos variables, lo que quiere decir que los resultados deben considerarse para trabajar con mayor profundidad la variable del clima laboral de la institución educativa, y de todo ello, escoger alguna alternativa de mejora para los colaboradores en general y así obtener de ellos un mejor desempeño en la ejecución de sus tareas diarias para el bienestar de todos los estudiantes.

En el **ámbito Regional** consideramos algunos antecedentes con la que se justifica nuestra investigación, en ella encontramos los siguientes autores, tales como Estela, E y Puyo, J. (2017). En su investigación: *Relación entre el clima organizacional y la dedicación de los colaboradores del espacio administrativo en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad

Peruana Unión. Tarapoto, Perú. Finalizó que: El clima laboral no es favorable para el adecuado cargo de los trabajadores, la evaluación aplicada dio como resultado que los trabajadores administrativos en su mayoría se sienten poco comprometidos con la institución, esto es producto del poco interés que la institución brinda a los mismos, de la misma manera nos muestra que la comunicación entre los trabajadores es insuficiente, generando así una pésima relación entre las áreas de trabajo y finalmente se observó que las condiciones laborales de los trabajadores son deficientes, porque no cuentan con los recursos y la infraestructura adecuados para el desarrollo de sus funciones.

Asimismo, Cueva, K y Díaz, M. (2017). En su investigación: *Satisfacción laboral y su relación con la motivación de los colaboradores de Mi banco, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. Concluye que: La satisfacción laboral tiene una dependencia reveladora en los trabajadores de Mi banco, ya que a mayor altura de satisfacción mejor será el desempeño de los mismos. Por lo tanto, la satisfacción laboral cumple una función muy importante para el desempeño de sus colaboradores.

Además, Geraldo, N y Zambrano, S. (2017). En su investigación: *La socialización de equipo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Barranquita, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. Se concluyó que: Se encontró una relación opuesta, ya que presentar un clima organizacional negativo afectará directamente al personal. Es decir que los hará meditar al respecto y los incitará a tomar buenas decisiones como, buscar alternativas de solución, decidir y asumir nuevas responsabilidades para realizar programaciones de los recursos utilizados en el área de trabajo.

Así, Muñoz, M. (2018). En su investigación: *Conexión del Clima empresarial y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C.* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. Se concluyó que: Los colaboradores de la Inmobiliaria Huallaga S.A.C, afirmaron que se percibe una relación positiva tanto en el clima empresarial como en el desempeño

laboral, para ello se mostró que Rho de Spearman es igual a 0,601 y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.05).

Finalmente, en el **ámbito local** consideramos a los siguientes autores, tales como Quispe, B y Huamán, H. (2017). En su tesis: *Clima organizacional y su relación con el desenvolvimiento de los colaboradores de las estaciones de servicio del distrito de Morales, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. Ultimaron que: El clima organizacional está estrictamente relacionado al desempeño laboral de los trabajadores, es decir que al tener un clima laboral óptimo tendremos como resultado un mejor desempeño por parte de los colaboradores de las distintas áreas de trabajo.

Rabanal, J. (2017). En su investigación: *El clima laboral y su relación con la ocupación laboral de los colaboradores de la empresa Rimach y Sánchez Negocios S.R.L, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. Llegó a la conclusión de que: Contar con un excelente ambiente laboral repercute en el desempeño del colaborador y en su comportamiento con los demás compañeros, del mismo modo influye en otros factores como la motivación personal y la efectividad de sus funciones.

En lo que corresponde a **teorías relacionadas al tema** y como nuestra primera variable Clima Laboral encontramos a los siguientes mencionados escritores que respaldarán nuestra investigación, tenemos a Chiavenato (2014) que nos dice: “El significado de clima laboral implica otros conceptos del ambiente, que se superponen recíprocamente en varios valores, como el prototipo de estructura, además de las cualidades y maneras de conducta interpersonal que son inducidas a componentes generales.

En el mismo sentido Méndez, C. (2016) define al clima laboral como algo propio para organización, el cual es visto por los trabajadores en relación a las circunstancias que descubren en la interrelación y la distribución de organización denotada a través de “los objetivos, el liderazgo, la observación, los resultados positivos, los campos sociales y la aportación.

Para Palma (2014). Nos dice que “El Clima Laboral es notado como la apreciación de cataduras que se asocia al contexto de labor, permite ser la manera de determinación

que informa ejercicios protectores y correctoras necesarios para fortalecer el trabajo de técnicas y resultados”.

Pintado (2011) afirma: que “El clima laboral es un conjunto de destrezas, cualidades o patrimonios referente a un grupo de trabajo específico que son percibidas como ofendidas o acostumbradas por los individuos que tienen acceso a la organización y los que fiscalizan sobre su gestión” (p. 310).

Por lo anterior, uno de los hechos para alcanzar la investigación del clima laboral, es que la ocupación de los asesores, necesita de recomendaciones conformes con los individuos; jurisdicciones y los docentes, estableciendo así un buen clima laboral. "Trabajadores motivados son el pilar para una buena producción, de la optimización de resistencia y recursos, la eficacia y la prestación al usuario" (Kaplan & David, 2000, p. 56).

Rodríguez (1999) Entonces, el clima laboral es el sistema que ayuda a tener en cuenta las variables y factores internos necesarios para influir de manera positiva en los colaboradores. Considerando que las variables que se deben analizar son aquellas que influyen directamente con el trabajo que realizan los docentes. Las variables que se deben analizar son el clima corporal, los ordenados, clima sindical, particulares, de comunicación.

Para Pereira (2014). El clima laboral hace referencia al comportamiento de la institución en general, que está conformada, por un lado por el conjunto de factores proporcionados por la institución y, por otro lado, por factores proporcionados a los propios trabajadores, donde éstos, interactúan entre sí y se acoplan al ambiente institucional que tiene relación con las actitudes de las personas.

Los trabajadores a gusto con sus funciones están más motivados, son más productivos y están más comprometidos con las metas de la empresa; originando así una economía positiva a la organización. A continuación, veremos algunas de las características:

Cuando los trabajadores ven comodidad en su propio entorno y en el ámbito de sus compañeros de trabajo, estas actitudes se verán reflejadas en su desempeño al momento de realizar sus actividades. Siempre es recomendable que el ambiente físico,

no sea muy caluroso ni muy oscuro, para que entre ellos no se abrumen o se saturen de carga laboral durante el desarrollo de sus funciones diarias.

Por otro lado, un buen clima laboral depende mucho de la higiene de la persona, pero para las empresas es bueno que se implementen estos recursos para dar una buena calidad de vida al trabajador y por ende se sienta como en casa.

El respeto, la amabilidad, el cordialísimo y trabajo en equipo es sumamente importante para la empresa. Porque así se genera madures entre las relaciones de los empleados y el empleador.

Es común que en un centro de trabajo exista envidia y otros tipos de problemas, pero si estas son muy a menudo, lo correcto sería comentárselo al jefe de área y tratar de buscar soluciones y no llegar a mayores.

Es muy importante no involucrar a los demás trabajadores, porque se generará un problema muy grande, siempre es bueno solucionar los conflictos en el área que corresponde y no alargarlo ni comentarlo con las demás áreas que no tienen nada que ver.

Los trabajadores siempre van a querer un reconocimiento o mención del trabajo que realizan dentro de la institución. Por ello no estaría mal que la empresa valore el trabajo y el esfuerzo que ellos realizan, siempre y cuando cumplan con los objetivos y metas trazados por la organización.

Mientras que un trabajador reciba un reconocimiento por hacer bien su trabajo, será poco probable éste se desempeñe inadecuadamente, es recomendable que cada cierto tiempo sean incentivados de alguna manera y hacerles saber que son el pilar de toda productividad de la organización.

Siempre en cada empresa deben poner en práctica la capacidad de escucha entre todos, tanto jefes, directivos y compañeros, porque los consejos servirán para la formulación de mejores propuestas para el bienestar y crecimiento de la empresa.

Siempre es bueno sentirse identificados con la empresa y sobre todo respetar sus normas, por ejemplo, si tienes que poner en silencio el teléfono, debes hacerlo, si tienes que vestirte con ropa adecuada, también debes hacerlo. Atender llamadas personales,

haciendo uso de palabras correctas y amables, siempre serán bien vistas y habladas por los usuarios.

Aprender mucho sobre los valores empresariales o institucionales, te generan éxito, buena vibra, energía, y sobre todo buena imagen como persona y como pieza fundamental para la empresa, cuando demuestras ser perseverante, cuando te comunicas con los demás, cuando eres sincero al realizar tus tareas.

En las empresas existen personas que se la pasan haciendo el mismo trabajo toda su vida, pero lo que en realidad deberían hacer es buscar la manera de sobresalir y ascender a algún puesto más alto del que se encuentran. Debemos buscar más oportunidades, no quedarse estancados, porque la y el crecimiento profesional nos ayudará mucho a ponernos en un nivel de trabajo más pagado y cotizado por otras empresas.

El autor nos presenta las siguientes dimensiones de acuerdo a su investigación y el primero es la autorrealización, lo cual tiene relación con que la evaluación del esforzado con respecto a los bienes que el ambiente profesional beneficie el progreso propio y competitivo eventual del trabajo.

En nuestra siguiente variable que es el **Desempeño Laboral** tenemos a los siguientes autores como Robbins y Timothy (2013) en la que comentan que el Desempeño Laboral es el proceso eficaz de las personas que desarrollan su trabajo en el interior de los espacios físicos de una institución.

Según Rodríguez (2011), “El desempeño laboral es definido como el conjunto de normas que formula las tareas que los trabajadores deben realizar para dar cumplimiento a su labor y con ello actuar como orientadores a las generaciones futuras”.

Por otro lado, el investigador Zelaya (2006), “expresa que en el desempeño laboral actúan condiciones por tres categorías: Categoría de las condiciones sociales (status, roles), culturales (productos, afirmaciones y cualidades) y estadísticas (tiempo, trabajo, horizonte socioeconómico, estado civil, salud y educación).

Para Chiavenato (2004) “El desempeño laboral significa la calidad en que el personal interactúa con las obligaciones a su cargo, y ésta depende de ciertas dimensiones para calcular su desempeño de cada trabajador dentro de la organización”.

Chiavenato (2007). La valoración del desempeño es una calificación metodológica de cómo cada trabajador se defiende en su puesto de trabajo y como potencializará su expectante progreso. “Toda estimación es una causa para incitar o calificar el importe, la perfección y los modos de un individuo”.

Espino (2014). Señala que el desempeño comprende el desenvolvimiento del trabajador en la ejecución de una actividad laboral específica y que está determinada por las capacidades profesionales del mismo, por las características propias de la tarea, así como por las condiciones institucionales (p. 17).

El siguiente autor nos dice la importancia del Desempeño Laboral, Iturralde (2011). Esta variable ayuda a desarrollar nuevas políticas internas, mejora el desempeño laboral y la toma de decisiones, permite programar una serie de capacitaciones requeridas, además indica los errores estructurales que la empresa pueda tener, y por último ayuda a identificar si existen problemas personales que influyan al desempeño laboral del trabajador.

Por otra parte, brinda también las siguientes características del desempeño laboral en la que considera que los trabajadores realicen sus tareas de manera efectiva. En ese sentido, el desempeño abarca lo siguiente:

El desempeño laboral se entiende como multidimensional, porque reside en más de un tipo de actitudes.

Las actitudes específicas son los que un individuo origina como detalle de un ambiente profesional. Son los recursos primordiales que concretan un compromiso de otro. Las conductas no específicas de su labor son los que un personal tiene que incentivar y motivar en un trabajo profesional. En marketing, un paso competitivo es ver la necesidad del cliente y con respecto a eso, respaldar mi comportamiento mostrando dicho producto y hacerle notar que es bueno. Una actitud no específica implica que un miembro del equipo sea desorganizado y no califique para nuevos retos.

El desempeño continúa evaluándose en hechos de esfuerzo y dedicación, es decir todos los días porque es muy importante reconocer que el desempeño es un acto habitual de todos los trabajadores para obtener mejores resultados. El compromiso tiene mucha relación con el desempeño ya que esta se da mediante vínculos entre las tareas plasmadas y las actitudes de los trabajadores.

En los centros de trabajo donde las personas son altamente interdependientes, el desempeño puede referirse al nivel en el que una persona ayuda a los grupos y a sus colegas. Por ejemplo, siendo un profesional modelo a seguir, dando consejos, o ayudando a lograr las metas del grupo.

Ser perseverante es un tipo de actitud que abarca ciertas situaciones con decisiones positivas para cualquier tipo de organización. Las organizaciones que poseen un capital humano persistente que busca día a día en querer ser el mejor, estos trabajadores salen muy bien recomendados, confiables para próximos jefes y buscados por la comunidad.

En muchos ambientes de nuestro alrededor ya sean conferencias, empresas o en la propia casa, las personas buscan ser mejores, pero también buscan sentirse cómodos e identificados con su ambiente laboral en la que puedan compartir mucho el trabajo en equipo y la confianza que el jefe les brinde. Muchas veces los colaboradores buscan el problema mas no la solución y más aún ni te explican cuando no sabes y otros no están de acuerdo con esa actitud. Por lo que esto genera disputas y malos entendidos entre compañeros de trabajo, haciendo que su desempeño no sea el adecuado en el desarrollo de las actividades.

Tenemos que tener en cuenta que las personas exitosas son las que te apoyan, son los típicamente cooperativos, entusiastas, productivos, eficaces y organizados.

Muchas veces, formar parte de un equipo bueno y eficaz es necesario para el crecimiento de la empresa. Los empleados necesitan trabajar y relacionarse más con personas que influyan positivamente en su trabajo y los ayuden a subir de nivel.

La adaptación es muy importante, incluso cuando se producen cambios, en la que uno aprende a adaptarse de manera profesional.

Las organizaciones buscan personas profesionales que asuman el rol de perseverancia, eficacia, buen desenvolvimiento, productividad, liderazgo y que puedan asumir el rol de crecimiento enfrentando las batallas y sucesos que pueden aparecer en las entidades.

Las empresas buscan personas de confianza y trabajadoras, quieren muchos empleados que no fallen, que no roben o mientan y que no estén desmotivados. No hay más valioso para la entidad que el empleado sea sincero anímicamente y profesionalmente.

Las instituciones quieren empleados que sepan manejar a su gente y sobre todo mantengan un desempeño laboral alto y bueno buscando siempre tachar decisiones negativas y más positivas donde su prioridad sea el trabajo, jefes, control, trabajo equipo y no se pierda la eficiencia para un trabajo correcto y mejor.

Y en esta investigación se presentan las siguientes dimensiones como: La supervisión y el coaching que son formas de asesoramiento al servicio de la seguridad y el desarrollo de la calidad de la comunicación y la cooperación en contextos profesionales. Los profesionales de esta modalidad de asesoramiento trabajan como consultores independientes y aplican el concepto moderno de supervisión como una profesión autónoma y estandarizada; con la garantía de procesos de formación, sistemas de control de calidad basados en la actividad profesional de personas que animan debates científicos y códigos éticos.

De acuerdo a nuestra investigación y referente *a la formulación del problema*, tenemos las siguientes interrogantes: como problema general presente en la institución, tenemos, ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló - 2019? Por otro lado, viendo las necesidades presentes en el colegio, formulamos los siguientes problemas específicos: ¿Cómo es el clima laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló - 2019? Y ¿Cuáles son las características del desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019?

Del mismo modo, siguiendo el orden del contenido para la presente investigación, nuestro trabajo plantea las siguientes *justificaciones*; esta investigación se **justifica teóricamente** porque considerar al clima laboral en relación con el desempeño de todo el personal de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, le va a servir de

mucho al director principalmente, ya que además de conocer la relación entre ambas variables, podrá determinar si efectivamente tener un buen clima mejorara el desempeño de los trabajadores; Y en qué porcentaje esto ayudará positivamente a la institución y al público en general, así como también a los alumnos y padres de familia.

Asimismo, el informe estudiado, presenta **justificación práctica**, ya que al realizarlo proporciona información básica sobre del clima laboral y el desempeño de acuerdo a las opiniones de todos los colaboradores, información que le permitirá a los interesados aplicar estrategias de mejora en todo el personal, además de que los resultados obtenidos podrán valer de plataforma para otros investigadores que anhelan desplegar con más fuerza el tema de estudio.

De la misma manera, la investigación estudiada, presenta **justificación por conveniencia**, porque el clima laboral en cualquier institución, es muy importante para fomentar un ambiente saludable de trabajo para que los trabajadores puedan desempeñarse de manera efectiva en el desarrollo de sus actividades, por ello hemos visto la necesidad de realizar esta investigación, con la finalidad de ayudar a todo el personal de la institución a mejorar su ambiente de trabajo y por ende mejoren el desempeño para bien de la institución.

Además, el trabajo de investigación presenta **relevancia social**, porque de acuerdo a los resultados y conclusiones que se obtuvieron permitirán a la comunidad educativa reflexionar y gestionar eficazmente de que el clima laboral dentro de la institución educativa podría considerarse una opción sumamente importante para incentivar a que los trabajadores tengan un buen desempeño en el desarrollo de sus actividades.

Finalmente la tesis se **justifica metodológicamente**, ya que va a permitir al director de la institución educativa identificar de manera más sencilla, la información y los aspectos más relevantes a considerar, para que este pueda aplicar ciertas herramientas que le permitan ayudar y fomentar un buen clima laboral en la institución con todos los colaboradores y así a su vez puedan mejorar su desempeño laboral y su rendimiento académico dentro del colegio y con las actividades correspondientes a cada personal.

Nuestro trabajo de investigación, además, cuenta con la formulación de posibles alternativas de solución para resolver lo que queremos investigar, para ello hemos tomado en cuenta en primera instancia a la **hipótesis general**, que plantea lo siguiente:

H0: Existe una relación positiva entre el Clima Laboral y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019.

Además de ello, tenemos como **hipótesis específicas** las siguientes propuestas:

H1: El Clima Laboral se relaciona positivamente en los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019.

H2: El Desempeño Laboral se relaciona negativamente en los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019.

Por último y no menos importante, hemos considerado como parte de nuestros objetivos las siguientes propuestas que mediante la ejecución y desarrollo del trabajo de investigación iremos dando respuesta a los mismos, para ello tenemos como **Objetivo general:** Determinar el grado de relación entre el Clima laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019. Asimismo, hemos planteado los siguientes **Objetivos específicos:** Identificar el nivel de clima laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019. Y Establecer el nivel de desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019.

II. MÉTODO

Tipo y diseño de investigación

Para determinar el tipo y diseño de nuestra investigación, hemos considerado analizar nuestras variables, para cual decidimos optar por realizar una investigación de tipo no experimental – descriptivo -correlacional, ya que partirá del estudio de casos particulares y del comportamiento de los trabajadores con razón al clima laboral y el desempeño laboral que se presenta en la Institución, para llegar a las conclusiones generales con respecto a cómo se sienten y cuáles son sus expectativas; cabe decir también que ambas variables buscan ser relacionadas entre sí para poder sacar una conclusión final, mediante la descripción de cada una de las variables de estudio.

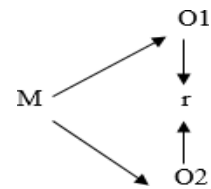
A continuación, daremos a conocer el diseño de la matriz que vamos a utilizar.

M: Muestra.

O1: Análisis de la V1.

O2: Análisis de la V2.

R: Relación entre las variables.



Por otro lado, como parte importante de nuestra investigación, contamos con nuestras *variables de operacionalización*, cuyos elementos son dos, la variable dependiente que vendría a ser el Desempeño Laboral y la variable independiente que viene a ser el Clima Laboral.

Variable De Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	Es entendido como la percepción sobre aspectos vinculados al entorno de trabajo, consiente hacer una calificación que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y fortalecer el funcionamiento de técnicas y resultados empresariales. (Palma, 2004).	Ambiente de trabajo en la se presenta un conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un contexto de encargo determinado que son descubiertas, aplicadas o habitadas por las personas que componen la investigación empresarial y que fiscalizan sobre su carácter.	Autorrealización e Involucramiento	Compromiso.	Ordinal
				Oportunidades.	Nominal
				Realización e involucramiento.	Ordinal
				Participación activa.	Nominal
			Supervisión	Planificación de la supervisión.	Ordinal
				Asertividad y empatía.	Nominal
				Compromiso continuo	Ordinal
				Control para la mejora.	Ordinal
			Comunicación	Dirección al desarrollo.	Nominal
				Comunicación plana.	Ordinal
				Libertad de expresión.	Ordinal
				Relación de amistad y cordialidad.	Ordinal
			Condiciones laborales	Carga horaria.	Nominal
				Subestructura.	Ordinal
Recursos materiales.	Ordinal				
Contextos profesionales y sociales.	Ordinal				

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Es el grado en el que el empleado cumple con los requisitos de su trabajo, depende las dimensiones para evaluar el desempeño laboral para el personal que trabajo dentro de las organizaciones. (Chiavenato, 2004)	Es la ejecución de una obligación en el centro de trabajo, donde se mide el nivel de eficacia que tiene el colaborador para con la organización.	Supervisión	Trabajo. Confianza. Comunicación.	Ordinal
			Remuneración	Sueldos. Prestación de servicios.	Ordinal
			Oportunidades de ascenso	Estabilidad laboral. Clasificación. Productividad.	Ordinal
			Compromiso	Confianza	Ordinal
				Cooperación.	Nominal
				Honestidad.	Nominal

Para determinar la **población, muestra y muestreo** de nuestra investigación se analizó el campo de estudio del colegio Dionicio Ocampo Chávez, en la que se creyó conveniente tomar como población al total de trabajadores que son 54 colaboradores, dentro de ellos están considerados los docentes, directivos y administrativos de la institución educativa de Yantaló. Asimismo, la muestra que tomaremos será de tipo censal, porque se tomará como muestra el 100% de toda la población, es decir a los 54 trabajadores de la Institución Educativa. Finalmente, el muestreo que aplicaremos es el no probabilístico por conveniencia debido a que optaremos por toda nuestra población para obtener mejores resultados de acuerdo con la tesis.

La investigación tuvo en técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad lo siguiente: Durante la elaboración de la investigación se consideró conveniente emplear como parte de la técnica a la encuesta, en la que detallaremos diversas preguntas para todo el personal de la Institución Educativa para así obtener los resultados que se desean alcanzar. Del mismo modo el instrumento a aplicar será el cuestionario ya que será entregado a todo el personal de la institución, tanto docente como administrativa con la finalidad de obtener resultados que nos lleven a la conclusión de nuestra investigación. Asimismo, en el presente proyecto de investigación, para realizar la validación del instrumento, contamos con las opiniones de 3 expertos en la materia, quienes evaluaron a detalle el formato de validación presentada. Finalmente, Para determinar la fiabilidad del instrumento, ésta deberá ser sometida al análisis del Alfa de Cronbach, cuyo valor para ser aplicado debe estar más próximo al 1, donde será evaluado de acuerdo a la escala correspondiente de cada ítem y de acuerdo a la cantidad de personas encuestadas.

Por otro lado, tenemos como **validadores** de nuestros instrumentos a los siguientes especialistas: Mg. Icela Baneza Clavo Zumba; Mg. Belén Pahola Chilon Rojas y la Mg. Giovanna Casique Mendoza. Además, como parte de nuestros **métodos de análisis de datos**, ya una vez obtenido los datos de las encuestas aplicadas, se procederá a tabular cada pregunta formulada en el cuestionario, teniendo en cuenta que las respuestas tendrán que ser cuantificadas y desarrolladas en el programa de Excel. Y finalmente consideramos como parte de **aspectos éticos**, que la presente investigación realizada cumple con el grado de originalidad, respetando los derechos

de autor con respecto al material bibliográficos y la conformidad del manual de referencias Apa, evitando incurrir en algún tipo de plagio.

III. RESULTADOS

Clima Laboral

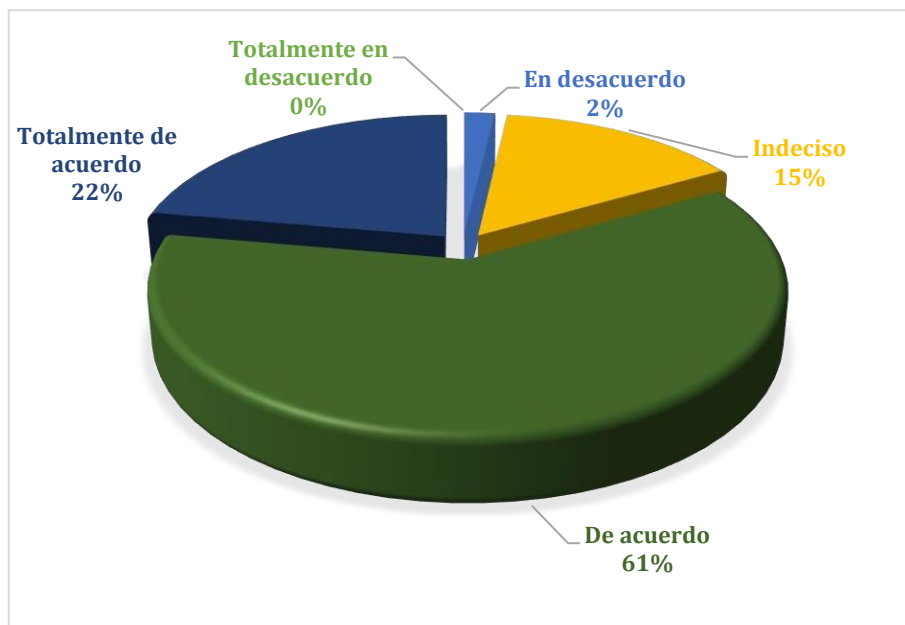


Figura N° 1: *Autorrealización e involucramiento laboral*

Fuente: Cuestionario N° 01 Clima laboral.

Interpretación:

El gráfico muestra que un 61% de los colaboradores están totalmente de acuerdo en participar e involucrarse en las actividades de la institución. Seguido de un 22% que está totalmente de acuerdo.

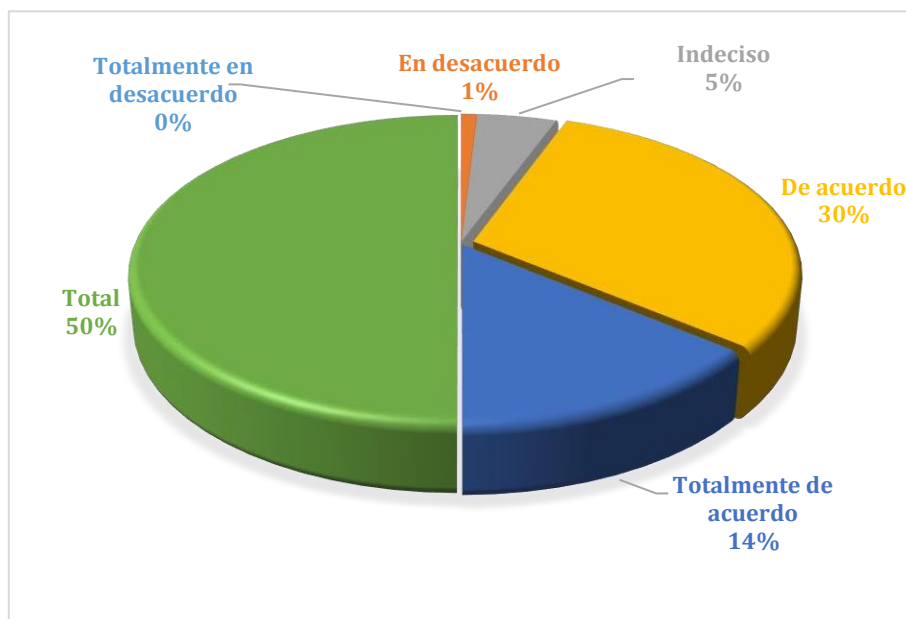


Figura N°2: *Supervisión*

Fuente: Cuestionario N° 01 Clima laboral.

Interpretación:

Frente a la interrogante sobre la apreciación de la planificación de las supervisiones, los colaboradores manifestaron gráfico muestra que un 36% de los colaboradores están totalmente de acuerdo que el indicador supervisión tiene más relación con la dimensión de supervisión de la variable clima laboral.

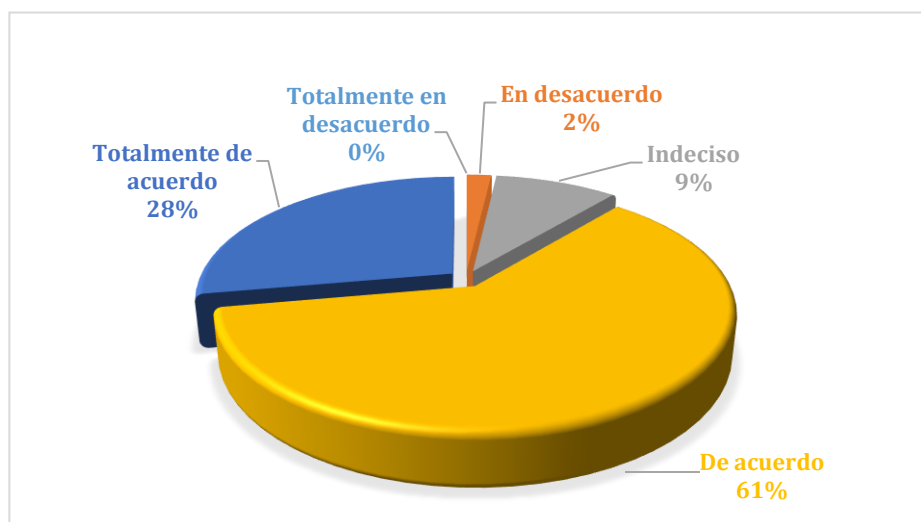


FIGURA N°3: *Comunicación.*

Fuente: Cuestionario N° 01 Clima laboral.

Interpretación:

Ante la pregunta sobre el nivel de asertividad y empatía el 61% de los encuestados dijeron estar de acuerdo, seguido de un 28% de estar totalmente de acuerdo y solo un 2% están en desacuerdo.

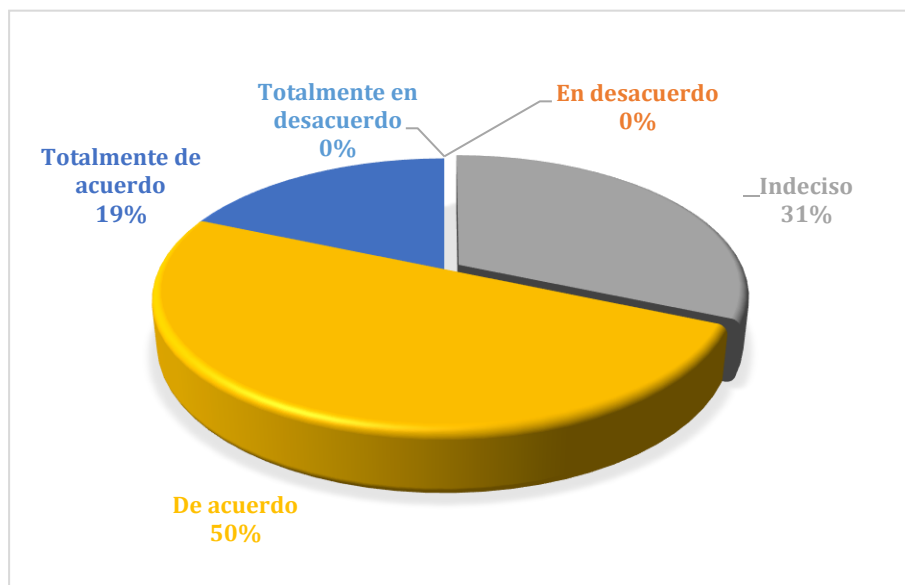


Figura N°4: *Condiciones Laborales*

Fuente: Cuestionario N° 01 Clima laboral.

Interpretación:

El gráfico muestra que un 19% de los colaboradores están totalmente de acuerdo, y un 50% de acuerdo, mientras que un 31 está indeciso sobre esta dimensión.

Desempeño Laboral

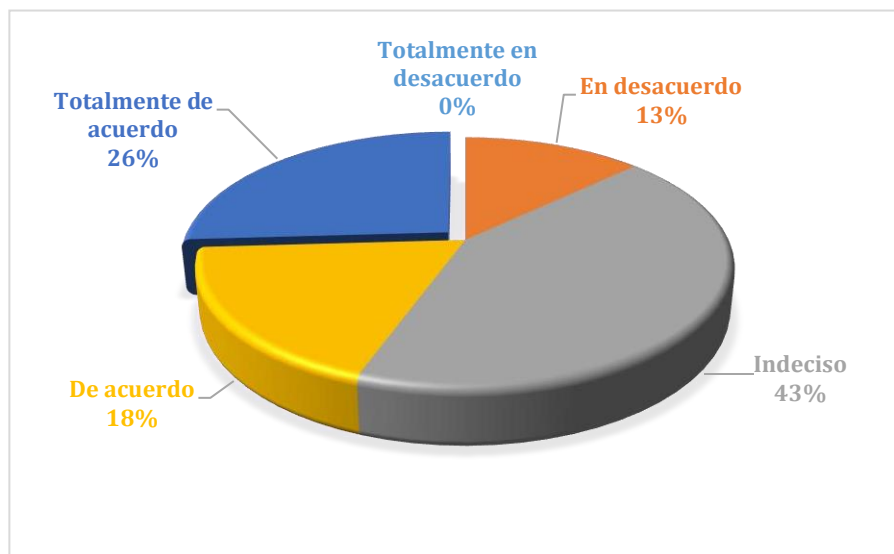


Figura N°5: Supervisión

Fuente: Cuestionario N° 02 Desempeño Laboral.

Interpretación:

El gráfico muestra que un 26% totalmente de acuerdo y 18% de acuerdo respecto a la supervisión. Por otro lado, un 43% está indeciso sobre esta dimensión, lo que revela un buen porcentaje a trabajar.

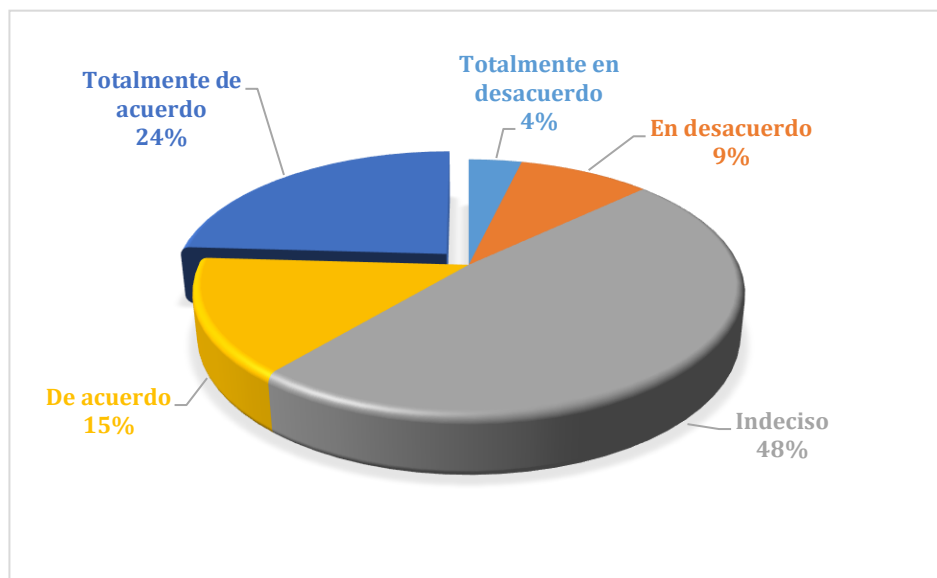


Figura N°6: Remuneración

Fuente: Cuestionario N° 02 Desempeño Laboral.

Interpretación:

El gráfico muestra que un 24% de los colaboradores están totalmente de acuerdo y 15% de acuerdo en que sus remuneraciones están acorde a su desempeño; un 48% están totalmente de acuerdo y un 15% en desacuerdo.

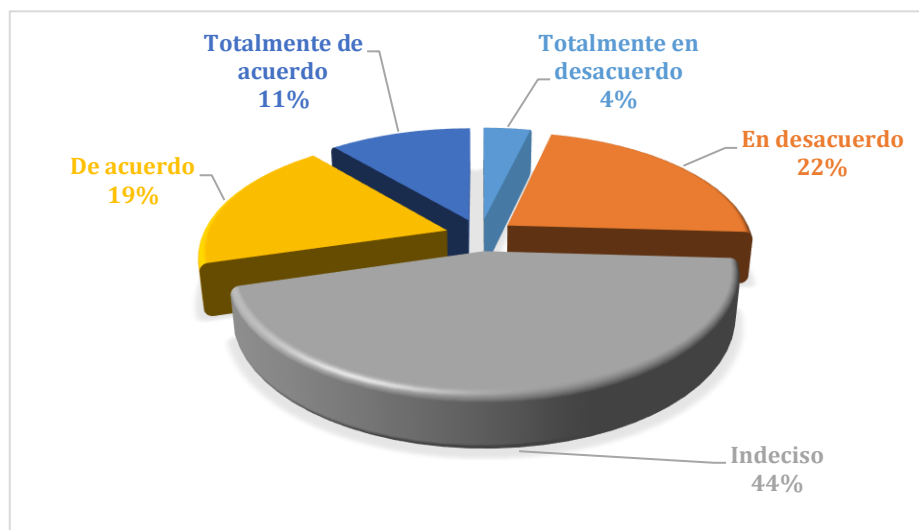


Figura N°7: Oportunidades de Ascensos

Fuente: Cuestionario N° 02 Desempeño Laboral.

Interpretación:

El gráfico muestra que un 30% acumulado está de acuerdo con las oportunidades de ascenso presentadas por la institución, un 44% están en indecisos y un 22% en desacuerdo.

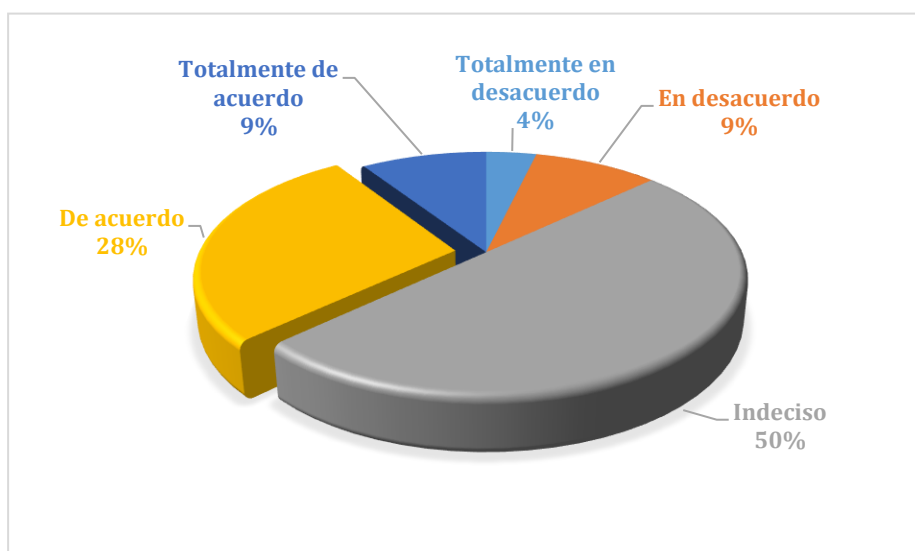


Figura N° 8: Compromiso

Fuente: Cuestionario N° 02 Desempeño Laboral.

Interpretación:

El gráfico muestra que un 9% de los colaboradores están totalmente de acuerdo en que el compañerismo apoya al compromiso, seguido de 28% que está de acuerdo; un 50% está indeciso, y un 13% está en desacuerdo.

Análisis correlacional

En el presente trabajo de investigación, realizaremos el análisis correlativo de las dos variables de estudio, cuyo instrumento a desarrollar será el estadístico de Chi Cuadrado, para lo cual desglosaremos ambas variables y finalmente contrastaremos la hipótesis.

	Valor	df	Trascendencia asintótica (bilateralmente)
Prueba de Pearson	14,155 ^a	3	,003
Razón de verosimilitud	10,650	3	,014
Agrupación directa por lineal	6,471	1	,011
N de temas autorizados	54		

a. 5 casillas (62,5%) han deseado un cálculo mínimo de 5.

El cálculo mínimo deseable es ,56.

Se observa que p – valor (0,03) es menor a 5% (0,05), si existe asociación en las variables. Con lo cual se rechaza la hipótesis Nula (Ho) y se acepta la hipótesis Alternativa (Hi) Existe una relación positiva entre el clima laboral y desempeño laboral en los colaboradores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez, yántalo, 2019.

IV. DISCUSIÓN

El clima laboral, es una de las mejores maneras de generar adecuados ambientes laborales y por ende un mejor desempeño laboral, las estrategias como autoevaluaciones, control, perseverancia, contextos laborales que se administren ayudaran en este propósito. Los resultados del análisis estadístico, donde se usó la Prueba Chi Cuadrado, para variables cualitativas, nos arrojaron aceptación de la hipótesis Alterna (Hi), siendo así, se confirma que existe una relación positiva entre las variables clima laboral y desempeño laboral.

Similar resultado se encontró en la investigación de Idrogo, F (2018). En su trabajo de investigación: *El Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota – 2016.* (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca, Perú. Llegó a los siguientes resultados: Mientras mejor sea la apreciación del clima laboral dentro de la Institución, mejor será el desempeño de los trabajadores, cumpliendo así con el objetivo principal de la investigación y, con ello, la ratificación de la hipótesis principal.

En el presente trabajo y tras el análisis realizado, se logró identificar que los docentes de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez, Yántalo, 2019, N° 00518, poseen regular trabajo en equipo, bajo nivel de confianza entre compañeros de trabajo, y regular aceptación a la supervisión, existiendo entre estos un porcentaje importante de indecisos, los cuales por medio de estrategias de mejora se pueden revertir.

De manera similar fueron los resultados son los obtenidos por Pardo, D. (2017). En su trabajo de investigación: *Clima Laboral y Desempeño Docente en el Colegio Fundación Manuel Aya Fusagasugá – Cundinamarca.* (Tesis de pregrado). Universidad Del Tolima, Tolima, Colombia. Se identificó los factores del clima laboral, más relevantes del grupo de docente de la institución; después de la aplicación de metodologías innovadoras como el Atlas. TI, se pudo establecer el nivel de satisfacción laboral del personal, gracias a la opinión de los alumnos de la institución, descubrieron que aprecian su labor, aceptan nuevos de retos, poseen estabilidad laboral y reconocen de su labor como tal. Finalmente, se determinó que hay ausencia de motivación a los docentes, por parte de la institución.

V. CONCLUSIONES

El análisis estadístico nos concluye que para nuestra investigación consta de una relación objetiva entre el clima laboral y desempeño laboral. Donde manifiesta la importancia de estas variables en las distintas instituciones y empresas.

Aspectos como trabajo en equipo, nivel de confianza, aceptación a la supervisión son aspectos donde existe un porcentaje representativo de indecisos, los cuales con aplicación de buenas estrategias los resultados podrían mejorar.

Existe un notable porcentaje de involucramiento en las actividades de la institución 61%, además los resultados arrojan resultados sobre la percepción de la supervisión es de 43% indeciso. Los cual nos dice que falta fortalecer aspectos como la comunicación y el tipo de liderazgo.

VI. RECOMENDACIONES

Los directivos, deben trabajar para capacitar y comunicar asertivamente, los aspectos que ayudan a propiciar el apropiado clima laboral, de todos los colaboradores de la institución.

La institución debe contar con un plan de capacitación y fortalecimiento de capacidades de todo el personal, siendo este mismo los que propongan los temas acordes a su realidad. Priorizando dentro de ellos tipos como el involucramiento, inspección, notificación, contextos laborales, ya que estos tendrán un directo desempeño en los colaboradores.

Mejorar los canales de comunicación es fundamental para el progreso de todos los movimientos antes mencionadas, junto a ello el liderazgo de la dirección es fundamental para que los procesos antes mencionados se puedan concretizar.

REFERENCIAS

- Abanto, B y Montesino, K (2017). En su investigación: *Influencia del Clima Laboral en el Desempeño de los Colaboradores de la cadena de boticas Inkafarma, Distrito Cercado de Lima, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Aguí, F y Castro, J (2016). En su investigación: *El Clima Laboral y el Desempeño Laboral de los Trabajadores en la Dirección de Equipo Mecánico (Dirección Regional De Transportes Y Comunicaciones) Huánuco 2013*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco, Perú.
- Agurto, C., Flores, J y Vásquez, J (2018). En su trabajo de investigación: *Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores de la planta de procesamiento de valores en la empresa Hermes transportes blindados 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima, Perú.
- Aleman, G (2018). En su investigación: *Clima Laboral y Evaluación del Desempeño en personal de Salud, involucrado en Actividades Administrativas de los Hospitales del Minsa de la Región Arequipa 2017: Propuesta de Modelo de Evaluación y Análisis de Clima Laboral y Evaluación Del Desempeño para el Sector Salud*. (Tesis de Post Grado). Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Arequipa, Perú.
- Alvarado, K (2017). En su investigación: *Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 00474 "Germán Tejada Vela" Moyobamba, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Moyobamba, Perú.
- Aroni, L y Sulca, J (2018). En su trabajo de investigación: *Clima Laboral y Desempeño Docente de una Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017*. (Tesis Posgrado). Universidad César Vallejo. Perú.
- Bautista, Denisse (2018). En su investigación: *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Sistema de atención móvil de urgencias - Ayacucho, 2018*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú.
- Campos, M y Ruesta, S (2018). En su investigación: *Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarmey Chicama-2018*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú.

- Enríquez, M y Calderón, J (2017). En su trabajo de investigación: *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador*. (Tesis de Pregrado). Universidad Espíritu Santo – UEES, Ecuador.
- Escriba, A (2018). En su proyecto de investigación: *Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Ayacucho, Perú.
- Estela, E y Puyo, J (2017). En su investigación: *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú.
- García, M., Ramis, C y Mannasero, M (2015). En su artículo científico: *Climate for innovation, performance, y and job satisfaction of local pólíce in Spain*. Department of psychology, University of the Balearic Island, Palma de Mallorca, Spain.
- Gonzales, K y Díaz, M (2017). En su investigación: *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Mibanco, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú.
- Guerrero, M y Rodríguez, S (2017). En su trabajo: *El Clima Laboral como factor condicionante en el nivel de Desempeño Laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Yanahuara, Provincia de Arequipa 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.
- Hapsy, A (2015). En su artículo titulado: *The impact of working environmet on employee's performance in Indonesia stock Exchange*. (postgraduate). Mercu Buana University, Jakarta. Jakarta Indonesia.
- Huayta, E; Ramos, D y Tandaypan, M (2017). En su investigación: *Clima Laboral y el Desempeño del personal de la empresa Ingenieros Civiles y Contratistas Generales S.A; Lima 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú.
- Idrogo, F (2018). En su trabajo de investigación: *El Clima Laboral y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota – 2016*. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional Autónoma de Chota. Chota, Perú.

- Indah, A. (2019). En su artículo científico titulado: *“Influence of Performance Appraisal Fairness and Job Satisfaction through Commitment on Job Performance”*. Review of Integrative Business and Economics Research, Issue. Universitas Islam Indonesia.
- Livaque, P (2017). En su trabajo de investigación: *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*. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional De Cajamarca. Cajamarca, Perú.
- Meléndez, L y Zelada, G (2018). En su investigación: *Clima y Desempeño Laboral en los trabajadores en la Oficina de Logística del Gobierno Regional de Amazonas 2018*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú.
- Mohammet, K (2015). En su artículo científico titulado: *Organisational Climate as a predictor of workforce performance in the Malaysian higher education Sciences*. University of Dubai Education. Skudai, Malaysia.
- Muñoz, M (2018). En su investigación: *Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú.
- Pardo, D. (2017). En su trabajo de investigación: *Clima Laboral y Desempeño Docente en el Colegio Fundación Manuel Aya Fusagasugá – Cundinamarca*. (Tesis de pregrado). Universidad Del Tolima. Tolima, Colombia.
- Pizarro, C (2017). En su investigación: *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del colegio particular de Ciencia y Tecnología Alfred Nobel de la ciudad de Chachapoyas, año 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú.
- Prado, C (2015). En su trabajo de investigación: *Relación entre Clima Laboral y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional De Trujillo. Trujillo, Perú.
- Quispe, B y Huamán, H (2017). En su investigación: *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las estaciones de servicio del distrito de Morales, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú.

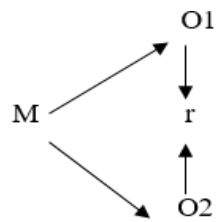
- Rabanal, J (2017). En su investigación: *El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rimach y Sánchez Negocios S.R.L, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2016*. (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K. y Martínez, A. (2018). En su artículo científico titulado: “*El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma año 2018*”. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. VII año, Edición Especial, Artículo no.54.
- Saldaña, J (2019). En su investigación: *Clima laboral del servicio asistencial y desempeño laboral de los trabajadores del hospital regional Virgen de Fátima Chachapoyas–2018*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú.
- Saavedra, J (2018). En su investigación: *Relación entre el Clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco 2018*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo. Perú.
- Trelles, J y Vargas, A (2017). En su trabajo de investigación: *Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones Dial S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Velarde, L y Villena, A. (2018). En su trabajo de investigación: *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional De San Agustín. Arequipa, Perú.
- Vilcamichi, J (2017). En su trabajo de investigación: *Clima Laboral y Desempeño Contextual en los docentes de la Institución Educativa Estatal Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Alas Peruanas. Lima, Perú.
- Zambrano, S y Geraldo, N (2017). En su investigación: *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Barranquita, 2017*. (Tesis de Pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú.

ANEXOS

ANEXO N°1: Matriz De Consistencia:

Título: “Clima Laboral y Desempeño de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez - Yantaló - 2019”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos					
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló - 2019?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cómo es el clima laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló - 2019? ¿Cuáles son las características del desempeño laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló - 2019?</p>	<p>Objetivo general: Descubrir la relación entre el Clima laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019.</p> <p>Objetivos específicos: Detallar el nivel de clima laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019. Definir el desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019.</p>	<p>Hipótesis general: H1: Existe una relación positiva entre el Clima Laboral y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Dionisio Ocampo Chávez – Yantaló - 2019</p> <p>Hipótesis específicas: H1: El Clima Laboral se relaciona positivamente en los colaboradores de la Institución Educativa Dionicio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019. H2: El Desempeño Laboral se relaciona negativamente en los colaboradores de la Institución Educativa Dionicio Ocampo Chávez – Yantaló – 2019.</p>	<p>Técnica Como técnica de recolección de datos se utilizará la encuesta.</p> <p>Instrumentos Como instrumento se tomará en cuenta el cuestionario.</p>					
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones						
<p>Tipo de investigación: No Experimental</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva</p> <p>Diseño: Descriptiva Correlacional</p>	<p>Población: Son 54 colaboradores dentro de ellos se encuentran los docentes, directivos y administrativos de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez de Yantaló.</p>	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Clima Laboral</td> <td style="text-align: center;">Autorrealización e involucramiento laboral</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Supervisión</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Comunicación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Condiciones Laborales</td> </tr> </table>		Clima Laboral	Autorrealización e involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
Clima Laboral	Autorrealización e involucramiento laboral							
	Supervisión							
	Comunicación							
	Condiciones Laborales							



DONDE:

M: Muestra.

O1: Observación de la V1.

O2: Observación de la V2.

R: Relación entre las variables.

Muestra:

Se tomará como muestra el 100% de la población, es decir a los 54 trabajadores de la Institución Educativa.

Muestra censal.

Desempeño Laboral	Supervisión
	Remuneración
	Oportunidades de ascenso
	Compromiso

ANEXO N°2

CUESTIONARIO N° 01: CLIMA LABORAL

El presente cuestionario, tiene como único fin analizar las perspectivas de los colaboradores en torno al clima laboral que presentan día a día para el desarrollo de sus actividades, con ello posteriormente podremos contribuir con mejorar o mantener un buen clima organizacional entre todos. Lea y marque con sinceridad según corresponda su respuesta.

<i>Ítems</i>	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
1	¿Estás de acuerdo con el desarrollo de las actividades programadas por la Institución?				
2	¿Estás de acuerdo que la institución educativa brinde oportunidades de crecimiento profesional mediante facilidades a capacitaciones o concursos de reforzamiento de la capacidad docente para mejorar el rendimiento en los alumnos?				
3	¿Estás de acuerdo que te involucren en la realización de las actividades institucionales?				
4	¿Está de acuerdo por cómo se dan las supervisiones al personal docente y administrativo?				
5	¿Usted cree que existe asertividad y empatía en la comunicación de sus actividades?				
6	¿Está usted de acuerdo con el compromiso de mejora continua que realizan los directivos?				
7	¿Estás de acuerdo que todo el personal tenga acceso a la información del colegio?				
8	¿Estás de acuerdo que exista comunicación horizontal entre los colaboradores de la institución?				
9	¿Estás de acuerdo que, en las reuniones programadas, se fomente la participación libre para todos los trabajadores?				
10	¿Estás de acuerdo con las relaciones de amistad y cordialidad que practican los colaboradores dentro de la Institución?				
11	¿Estás de acuerdo que la carga laboral afecta el clima institucional del colegio?				

12	¿Estás de acuerdo con los espacios de trabajo que la Institución te brinda para el desarrollo de tus actividades?					
13	¿Estás de acuerdo que la institución educativa te brinde los materiales necesarios y suficientes para el desarrollo de tus labores?					
14	¿Está usted de acuerdo que la Institución Educativa realice acciones que promuevan el trato respetuoso entre los distintos miembros de la comunidad educativa?					
15	¿Cuán de acuerdo esta que la institución educativa implemente estrategias pedagógicas para apoyar el aprendizaje y la constante actualización de los docentes?					
16	¿Estás de acuerdo que las supervisiones realizadas por los directivos de la institución te permitirán identificar las fallas de algunas de las áreas que debas mejorar?					
17	¿Está usted de acuerdo que todo el personal debe compartir información y conocimientos entre sí para que puedan actualizarse y los ayude a mejorar la practica con los alumnos?					
18	¿Está de acuerdo con las condiciones de trabajo que tiene actualmente?					
19	¿Estás de acuerdo de que tu participación debe ser activa en la ejecución y desarrollo de las actividades programadas?					

ANEXO 3

CUESTIONARIO N° 02: DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario, tiene como único fin analizar las perspectivas de los colaboradores en torno a su desempeño que presentan día a día para el desarrollo de sus actividades, con ello posteriormente podremos contribuir con mejorar o mantener en los trabajadores un buen desempeño para que estos puedan brindar una educación de calidad a los estudiantes. Lea y marque con sinceridad según corresponda su respuesta.

<i>Ítems</i>		Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Indeciso (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
1	¿Está de acuerdo que el trabajo en equipo favorece en la mejora de su desempeño?					
2	¿Estás de acuerdo que la confianza entre tus compañeros de trabajo te ayudara a mejorar tu desempeño y el desarrollo de tus actividades?					
3	¿Estás de acuerdo que las supervisiones de tus actividades por parte de los directivos te permitirán tener una mejor comunicación con ellos?					
4	Estás de acuerdo con lo siguiente: Si tu desempeño es altamente eficiente tendría que ser mejor pagado					
5	¿Estás de acuerdo que el servicio educativo que brindas es de calidad?					
6	¿Estás de acuerdo que tu desempeño gracias a las capacitaciones constantes ha mejorado actualmente?					
7	¿Estaría de acuerdo que la Institución Educativa le proporcione oportunidades de desarrollo profesional?					
8	¿Está usted de acuerdo que la confianza en uno mismo le ayudara a mejorar su desempeño?					
9	¿Está de acuerdo que la cooperación de todos los colaboradores, permitirá el desarrollo y logro de las metas propuestas por la institución?					
10	¿Está usted de acuerdo que la honestidad es parte importante en el desarrollo de sus actividades diarias?					
11	¿Está de acuerdo que, para alcanzar una productividad eficiente, es necesario la participación de todos los miembros del equipo de trabajo?					

12	Está de acuerdo con lo siguiente; ¿El tiempo de prestación de servicio que un trabajador tiene, le permite determinar el nivel de su desempeño?					
13	¿Estás de acuerdo que las supervisiones programadas por los directivos, se realicen de manera periódica?					
14	¿Está usted de acuerdo con la distribución de la escala magisterial?					
15	Está de acuerdo con lo siguiente: ¿Tener estabilidad laboral implica tener un buen desempeño?					
16	¿Está de acuerdo que las capacitaciones y actualizaciones permanentes le permitirán lograr un mejor desarrollo profesional?					
17	¿Está de acuerdo que la cooperación entre compañeros de trabajo mejorara el desempeño de cada colaborador?					

ANEXO N°4

Alfa de Cronbach de la variable Clima Laboral

α (alfa)=	0.81
K (número de ítems)=	19
V_i (varianza de cada ítems)=	8.35
V_t (varianza total)=	36.1

Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Laboral

α (alfa)=	0.94
K (número de ítems)=	17
V_i (varianza de cada ítems)=	15.98
V_t (varianza total)=	141.8

Índice de figuras:

Análisis de la variable independiente: Clima laboral de los colaboradores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez del distrito de Yantaló en el año 2019.

Figura 1: Autorrealización e Involucramiento

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	2%
Indeciso	8	14.8%
De acuerdo	33	61.1%
Totalmente de acuerdo	12	22.2%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 2: Autorrealización e Involucramiento

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	5	9.2%
De acuerdo	23	42.5%
Totalmente de acuerdo	26	48.1%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 3: Autorrealización e Involucramiento

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	4	7.4%
De acuerdo	27	50%
Totalmente de acuerdo	23	42.5%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 4: Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	1.8%
Indeciso	5	9.2%
De acuerdo	33	61.1%
Totalmente de acuerdo	15	27.7%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 5: Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	1.9%
Indeciso	16	29.6%
De acuerdo	29	53.7%
Totalmente de acuerdo	8	14.8%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 6: Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	1.9%
Indeciso	13	24.1%
De acuerdo	27	50%
Totalmente de acuerdo	13	24.1%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 7: Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	1.9%
Indeciso	6	11.1%
De acuerdo	31	57.4%
Totalmente de acuerdo	16	29.6%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 8: Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	5	9.3%
De acuerdo	26	48.1%
Totalmente de acuerdo	23	42.6%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 9: Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	1.9%
Indeciso	9	16.7%
De acuerdo	34	63.0%
Totalmente de acuerdo	10	18.5%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 10: Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	15	27.8%
De acuerdo	28	51.9%
Totalmente de acuerdo	11	20.4%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 11: Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	1	0%
Indeciso	9	16.7%
De acuerdo	33	61.1%
Totalmente de acuerdo	12	2.2%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 12: Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	18	33.3%
De acuerdo	25	46.3%
Totalmente de acuerdo	11	20.4%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 13: Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	6	11.1%
De acuerdo	30	55.6%
Totalmente de acuerdo	18	33.3%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 14: Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	6	11.1%
De acuerdo	30	55.6%
Totalmente de acuerdo	18	33.3%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 15: Autorrealización e Involucramiento

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	7	13.0%
De acuerdo	23	42.6%
Totalmente de acuerdo	24	44.4%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 16: Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	5	9.3%
De acuerdo	29	53.7%
Totalmente de acuerdo	20	37.0%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 17: Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	9	16.7%
De acuerdo	33	61.1%
Totalmente de acuerdo	12	22.2%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 18: Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	17	31.5%
De acuerdo	27	50.0%
Totalmente de acuerdo	10	18.5%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Figura 19: Autorrealización e Involucramiento

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
Indeciso	9	16.7%
De acuerdo	35	64.8%
Totalmente de acuerdo	10	18.5%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable independiente: Clima laboral.

Análisis de la variable dependiente: Desempeño laboral de los colaboradores de la institución educativa Dionisio Ocampo Chávez del distrito de Yantaló en el año 2019.

Figura 20: Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	7	13%
Indeciso	23	42.5%
De acuerdo	10	18.5%
Totalmente de acuerdo	14	25.9%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 21: Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	13	24%
Indeciso	24	44.4%
De acuerdo	10	18.5%
Totalmente de acuerdo	5	9.2%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 22: Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	10	19%
Indeciso	23	42.5%
De acuerdo	11	20%
Totalmente de acuerdo	8	14.8%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 23: Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	5	9.2%
Indeciso	26	48%
De acuerdo	8	14.8%
Totalmente de acuerdo	13	24%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 24: Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	10	19%
Indeciso	23	43%
De acuerdo	14	26%
Totalmente de acuerdo	7	13%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 25: Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3.7%
En desacuerdo	5	9.2%
Indeciso	29	53.7%
De acuerdo	14	25.9%
Totalmente de acuerdo	4	7.4%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 26: Oportunidades de Ascenso

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3.7%
En desacuerdo	12	44.4%
Indeciso	24	44.4%
De acuerdo	10	18.5%
Totalmente de acuerdo	6	11.1%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 27: Oportunidades de Ascenso

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3.7%
En desacuerdo	9	16.6%
Indeciso	22	40.7%
De acuerdo	10	18.5%
Totalmente de acuerdo	11	20.3%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 28: Compromiso

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3.7%
En desacuerdo	4	7.4%
Indeciso	29	53.7%
De acuerdo	8	14.8%
Totalmente de acuerdo	11	20.3%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 29: Compromiso

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3.7%
En desacuerdo	5	9.2%
Indeciso	27	50%
De acuerdo	10	19.0%
Totalmente de acuerdo	10	19.0%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 30: Oportunidades de Ascenso

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3.7%
En desacuerdo	12	22.2%
Indeciso	24	44%
De acuerdo	5	9.2%
Totalmente de acuerdo	11	20.3%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 31: Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	5.5%
En desacuerdo	11	20.3%
Indeciso	30	56%
De acuerdo	10	18.5%
Totalmente de acuerdo	0	0%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 32: Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	7.4%
En desacuerdo	4	7.4%
Indeciso	31	54%
De acuerdo	10	18.5%
Totalmente de acuerdo	5	9.2%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 33: Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3.7%
En desacuerdo	7	12.9%
Indeciso	33	61%
De acuerdo	9	16.6%
Totalmente de acuerdo	3	5.5%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 34: Oportunidades de Ascenso

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3.7%
En desacuerdo	10	18.5%
Indeciso	27	50%
De acuerdo	11	20.3%
Totalmente de acuerdo	4	7.4%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 35: Oportunidades de Ascenso

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3.7%
En desacuerdo	4	7.4%
Indeciso	29	54%
De acuerdo	8	14.8%
Totalmente de acuerdo	11	20.3%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Figura 36: Compromiso

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3.7%
En desacuerdo	5	9.2%
Indeciso	27	50%
De acuerdo	15	27.7%
Totalmente de acuerdo	5	9.2%
Total	54	100%

Fuente: Cuestionario variable dependiente: Desempeño laboral.

Base de datos: Clima Laboral

BASE DE DATOS																			
Encuestado:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
2	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5		4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	5	5
5	3	4	4	3	3	5	4	4	2	3	3	5	5	4	4	4	2	3	3
6	5	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	4
7	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5
8	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4
9	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
10	5	4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4
11	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5
12	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	4	5	5	4	3	3
13	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4
14	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
16	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
17	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4
18	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
19	4	4	5	4	4	3	3	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3
20	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4
21	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3
22	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
23	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	3	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
25	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
26	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4
27	3	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5
29	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
30	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
31	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	3	3	3
32	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4
33	3	3	3	4	4	2	2	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	3
34	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4
35	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4
36	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
37	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
38	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	5	3
39	3	3	5	4	5	3	4	5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3
40	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4
41	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
42	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
43	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4
44	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
45	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
46	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
50	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4
51	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	4	4	2	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4
53	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4
54	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4

Base de datos: Desempeño Laboral

BASE DE DATOS																	
Encuestados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	3	2	3	4	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3
2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4
7	5	2	3	5	2	3	3	2	4	3	5	3	4	3	3	4	3
8	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2
9	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
10	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	1	3	2	4	1	1	4	3	1	1	1	2	3	1	3	1
12	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	1	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
14	4	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	1	1	3	1	3
15	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
16	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
18	5	2	3	5	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3
19	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3
20	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3
21	3	3	2	3	4	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3
22	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3
23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4
25	5	2	3	5	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3
26	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
27	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	2	1	3	2	4	1	1	4	3	1	1	1	2	3	1	3	1
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4
31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
33	5	2	3	5	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3
34	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	1	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
37	4	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	1	1	3	1	3
38	3	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
41	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	2	4	4	2	5	4
42	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5
45	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
46	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	2	4	4	2	5	4
47	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5
48	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5
49	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
50	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4
51	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4
52	5	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	1	3	2	4	4	4
53	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4
54	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Varianzas	1.0	0.9	1.1	1.1	0.9	0.7	1.0	1.2	1.0	1.0	1.2	0.6	0.9	0.7	0.8	1.0	0.8

VALIDACIONES

CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

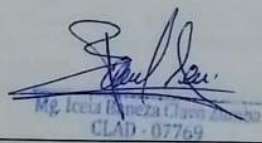
Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "Clima Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Dionicio Ocampo Chávez Yantaló - 2019" de los autores Jackeline Heredia Ramirez y Silvia Vásquez Orihuela, estudiantes del Programa de estudio de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Moyobamba.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 54 participantes del proceso de investigación, que se aplicará desde septiembre hasta diciembre del 2019.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud de los interesados para los fines que considere pertinentes.

Moyobamba, 10 de Julio de 2019



Mg. Icela López Gilvez
CLAD - 07769

DNI: 44933515

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
 Institución donde labora : Universidad Privada Cesar Vallejo.
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el Clima Laboral y Desempeño Laboral.
 Autor (es) del instrumento (s): Jackeline Heredia Ramirez y Silvia Vásquez Orihuela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1) nunca 2) muy pocas veces 3) algunas veces 4) casi siempre 5) siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Clima laboral y Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Clima laboral y Desempeño Laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables: Clima laboral y Desempeño Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima laboral y Desempeño Laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

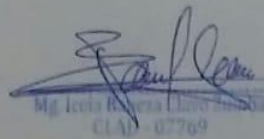
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Moyobamba, 10 de Julio del 2019


 Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
 CIAD - 07769



CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "Clima Laboral y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Dionicio Ocampo Chávez Yantaló - 2019" de los autores Jackeline Heredia Ramirez y Silvia Vásquez Orihuela, estudiante del Programa de estudio de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Moyobamba.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 54 participantes del proceso de investigación, que se aplicará desde septiembre hasta diciembre del 2019.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Moyobamba, 09 de Julio de 2019

Mg. Belen Pahola Chilon Rojas
DNI N°: 46071935



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Belen Pahola Chilon Rojas
 Institución donde labora : Universidad Privada Cesar Vallejo
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el Clima Laboral y Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Jackeline Heredia Ramirez y Silvia Vásquez Orihuela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1) nunca 2) muy pocas veces 3) algunas veces 4) casi siempre 5) siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Clima laboral y Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima laboral y Desempeño Laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables: Clima laboral y Desempeño Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de las variables: Clima laboral y Desempeño Laboral .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Mgtr. Lac. Mgr. Belen Pahola Chilon Rojas

Moyobamba, 09 de Julio del 2019



CONSTANCIA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

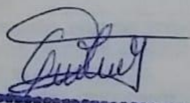
Por la presente se deja constancia de haber revisado los instrumentos de investigación para ser utilizados en la investigación, cuyo título es: "Clima Laboral y Desempeño Laboral en los colaboradores de la Institución Educativa Dionicio Ocampo Chávez Yantaló - 2019" de los autores Jackeline Heredia Ramirez y Silvia Vásquez Orihuela, estudiante del Programa de estudio de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Moyobamba.

Dichos instrumentos serán aplicados a una muestra representativa de 54 participantes del proceso de investigación, que se aplicará desde septiembre hasta diciembre del 2019.

Las observaciones realizadas han sido levantadas por el autor, quedando finalmente aprobadas. Por lo tanto, cuenta con la validez y confiabilidad correspondiente considerando las variables del trabajo de investigación.

Se extiende la presente constancia a solicitud del interesado(a) para los fines que considere pertinentes.

Moyobamba, 09 de Julio de 2019



Mg. Lic. Adm. Giovanna Casique Mendoza

Mg. Giovanna Casique Mendoza
DNI N°: 44000966



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Giovanna Casique Mendoza
 Institución donde labora : Universidad Privada Cesar Vallejo.
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar el Clima Laboral y Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s): Jackeline Heredia Ramirez y Silvia Vásquez Orihuela

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1) nunca 2) muy pocas veces 3) algunas veces 4) casi siempre 5) siempre

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre las variables: Clima laboral y Desempeño Laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a las variables: Clima laboral y Desempeño Laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a las variables: Clima laboral y Desempeño Laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima laboral y Desempeño Laboral				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Moyobamba, 09 de Julio del 2019