



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes  
en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Br. Romero Pizango, Giubell Ivonne (ORCID: 0000-0003-0481-3255)

**ASESOR:**

Mtro. Paz Vílchez José Eber (ORCID: 0000-0002-1711-3795)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**MOYOBAMBA - PERÚ**

**2020**

## Dedicatoria

*Dedico este trabajo a nuestro creador, el que me dio la fortaleza para seguir adelante con humildad y responsabilidad.*

*De igual forma dedico esta tesis a mis padres que por el carácter que mostraron me ayudaron a ser fuerte. A mis hermanos, André Jean Pierre, a quien le pedí en cada oración me dé la fortaleza para continuar y Jairo Samir, por ser mi motor en cada reto que me propongo. Y a mi esposo, quién me vio luchar por este trabajo cada día.*

*Giubell I. Romero Pizango*

## Agradecimiento

*Quiero agradecer a Dios por haberme guiado de manera espiritual en todo este recorrido y por haberme dado el regalo de la vida.*

*A mis padres, Andrés Romero Torres y Lis Pizango Mamani, por todo el apoyo incondicional de principio a fin, por otorgarme la sabiduría necesaria para nunca rendirme y salir siempre adelante. A mi esposo, Jean Céliz Paredes, por su paciencia, consejos y apoyo que me brindo minuto a minuto durante todo el proceso. A mi abuela, María Mamáni Mancha, quien estuvo al pendiente de mí a cada instante.*

*A mis amigos, Juan Silva y Reninger Navarro, por los conocimientos compartidos y por motivarme a realizar esta investigación pese a las dificultades.*

*A la universidad Cesar Vallejo y a los maestros que nos guiaron, por la oportunidad que me dio para finalizar este escalón más dentro de mi vida profesional.*

*Al director y docentes de la I.E. José Antonio Encinas Franco por su disposición y tiempo para el desarrollo de este proyecto de investigación.*

*Giubell I. Romero Pizango*

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEORICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos (spss) .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	1

## Índice de tablas

Tabla 1. Género .....	19
Tabla 2. Edad.....	19
Tabla 3. Tiempo de servicio .....	20
Tabla 4. Tipo de contrato .....	20
Tabla 5. Estado civil .....	21
Tabla 6. Grado profesional alcanzado.....	21
Tabla 7. Variable independiente clima organizacional.....	22
Tabla 8. Variable dependiente desempeño laboral .....	23
Tabla 9. Análisis de las variables, clima organizacional y desempeño laboral	25
Tabla 10. Análisis de autorrealización con el desempeño laboral .....	26
Tabla 11. Análisis de involucramiento laboral con el desempeño laboral. ....	27
Tabla 12. Análisis de supervisión y el desempeño laboral .....	28
Tabla 13. Análisis de la comunicación con el desempeño laboral .....	29
Tabla 14. Análisis de condiciones laborales con el desempeño laboral .....	30

## Resumen

El problema que envuelve la siguiente investigación fue el de realizar y definir todos los aspectos que contempla: "Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020". Este análisis ayudará, en un futuro, al mejoramiento de las actividades y la institución en mención, así mismo, al desarrollo óptimo y adecuado de los profesores de educación. Tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020. La presente investigación es aplicada descriptiva correlacional. Así mismo, la técnica de recolección que se aplicó a los 32 docentes es la encuesta, la cual está compuesta por sesenta y cuatro (64) ítems y seis (8) dimensiones. Junto con lo anterior mencionado se obtuvo un valor de Tau b de Kendall de (0. 393\*\*), lo cual indica que el clima organizacional es significativo para los docentes de la institución, así a través de las conclusiones de esta investigación propuestas a futuro servirá para el mejoramiento de las actividades en el objeto en cuestión, así mismo como apoyo para futuras investigaciones de similar naturaleza e investigaciones académicas menores.

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral, docentes.

## Abstract

The problem involved in the following research was to carry out and define all the aspects that it contemplates: "Organizational climate and work performance of teachers at IE José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020" This analysis will help, in the future, to improve the activities and the institution in question, likewise, the optimal and adequate development of education teachers. Its objective is to determine the relationship that exists between the organizational climate and work performance of teachers in the I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020. The present investigation is applied descriptive correlational. Likewise, the collection technique that was applied to the 32 teachers is the survey, which is composed of sixty-four (64) items and six (8) dimensions. Together with the aforementioned, a Kendall's Tau b value of (0.393 \*\*) was obtained, which indicates that the organizational climate is significant for the teachers of the institution, thus through the conclusions of this research proposed to Future will serve for the improvement of activities in the object in question, as well as support for future research of a similar nature and minor academic research.

**Keywords:** Organizational climate, job performance, teache

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones vienen enfrentando constantes cambios a raíz del comportamiento del entorno en donde estas actúan. Las compañías se encuentran en un mercado amplio totalmente competitivo, en donde requieren del mejoramiento de un clima organizacional que favorezca el ambiente interno. Muchos de estos cambios pueden radicar a raíz interna o externa. Chiavenato (2011) menciona que dentro de un paradigma empresarial actual y que viene siendo distintivo hace años, las empresas son gravemente afectadas por un factor interno al cuál hace mención como clima organizacional.

Por otro lado, no es nada nuevo mencionar que la educación es un factor clave para el desarrollo de un país y una nación, sin embargo, la realidad que nos afronta puede expresar todo lo contrario. De esta manera Guadalupe et al. (2018) menciona que la educación peruana en los últimos 4 años y a pesar del turbio episodio político que le tocó vivir al país a logrado un incremento considerable, sin embargo, también menciona que muchos factores repercuten mucho más allá de sólo colocar más dinero dentro de las aulas. Así mismo, un factor muy crítico que se ha ido arrastrando desde tiempos antiguos es la idiosincrasia y el pensamiento de nuestros antepasados, a raíz de malas gestiones políticas antiguas, de pensar que la educación es un privilegio que pocos pueden tener. González (2019) hace mención que la educación sintetiza la vigencia y exigibilidad de los derechos sociales como uno de los más básicos e importantes.

Dentro de la coyuntura actual que viene atravesando el país y el mundo muchos factores de normalidad se han ido alterando creando cambios no solamente en las normativas sanitarias, sino también en el ámbito laboral creando así nuevos escenarios. Amaya et al. (2020) menciona que a raíz de la pandemia ocasionada por el covid-19 las empresas educativas y de cualquier índole han ido mutando sus lineamientos y directrices al momento de tener una relación con sus clientes y con sus trabajadores. Algunas se han sabido adaptar y otras por el contrario han optado por rendirse y ser parte de un montón de empresas quebradas en este año.

Por otro lado, el capital y el involucramiento humano es fundamental dentro de la institución y no sólo el capital financiero invertido en él, en una investigación



internacional en relación a los factores que intervienen en indicadores como productividad y eficiencia la gran mayoría de los encuestados en Perú señaló que los gerentes deben adoptar un enfoque interdisciplinario y basado en equipos para resolver conflictos, y el 94% de ellos lo considera significativo o muy significativo. Lo que deriva de la encuesta es que, en comparación con las compañías cuyos principales líderes trabajan regularmente con ellos, a diferencia de aquellas empresas que siguen con incapacidad para trabajar de manera eficiente tienen probabilidad de crecimiento del 10%. A pesar de la necesidad de mejorar la organización, el 70% dijo que la dirección no cooperaba regularmente. (Deloitte, 2018)

La investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020”, fue realizado debido a muchas organizaciones carecen de productividad porque no pueden mejorar el ambiente laboral, los nuevos colaboradores se incorporan con gran entusiasmo y las mejores intenciones para iniciar sus labores, sin embargo, en el transcurso del tiempo se desmotivan y sus propósitos cambian al carecer de un clima organizacional apropiado para el desenvolvimiento del colaborador, entonces la variable desempeño laboral no se puede limitar en el sentir sobre el comportamiento funcional del individuo; sino que también es puntual hallar las causas e intervenir en ellas” (Pastor, 2018). A partir de esta inferencia se presenta el estudio pues se intenta localizar dificultades en el desempeño laboral que estén conexos con el clima organizacional de los colaboradores en la I.E J. A. E. F. La institución será punto de partida para identificar algunos aspectos en los cuales se pueda mejorar o aprovechar, sirviendo como ejemplo para las demás instituciones que la rodean. Se considera tal vez una institución con metas logradas, pero este no es motivo para dejar de lado el trabajo que se vivencia por cada uno de los docentes que están mitad de todo un día prestando su tiempo y servicio a los estudiantes quienes perciben el sentir de sus maestros.

Es importante enmárcanos no solo en aquello que tenemos deficiencias sino también en aquellos que identificamos buenos resultados, para orientar a las demás instituciones un ejemplo a seguir con sus colaboradores.

Ante esto se formula el siguiente problema, ¿Cuál es la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020?, y a la vez se presenta como problema específico: ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización y el DL de la I.E.?, ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de la institución educativa?, ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral de la I.E.?, ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de la I.E.?, y por último, ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de la I.E.?

La justificación metodológica se sustenta ya que en la investigación se usan instrumentos válidos, de tal manera que se pueda ejecutar y procesar los resultados que serán obtenidos a partir de la aplicación del cuestionario con el apoyo de los colaboradores de manera eficaz. Además, la investigación muestra justificación práctica ya que contribuirá con la mejora en el desempeño laboral, así como también la institución educativa será un punto de partida para identificar ciertos aspectos que se pueden mejorar o utilizar como modelo para otras instituciones educativas de su entorno. Considerando que los docentes pasan la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo desarrollando diferentes actividades, cabe mencionar que la justificación social de esta investigación generara impacto sobre los colaboradores de tal manera que esto permita compartir experiencias con colegas y administrativos encaminando las relaciones interpersonales para que los docentes puedan desarrollarse y vivir en un ambiente de trabajo agradable para poder triunfar en cualquier ambiente. Y de igual manera orientara a los administrativos a comprender mejor su capital humano y asegurarse de que estén de acuerdo, se sientan cómodos en el lugar donde trabajan y realizan sus funciones eficientemente.

El objetivo general es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020, así también como se tienen cinco objetivos específicos, los cuales son: Determinar relación existente entre la autorrealización y el D. L. de los docentes, determinar relación existente entre el involucramiento laboral y el D. L. de los docentes, determinar relación entre la supervisión y el D. L. de docentes,

determinar relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral de docentes, y por último, determinar relación entre condiciones laborales y D. L. De igual manera se presenta como hipótesis (H1): Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco, Moyobamba – 2020 y (H0): No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco, Moyobamba - 2020. Mientras que en las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño laboral de docentes, existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de docentes, existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño de docentes, existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de docentes, y por último, existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño de docentes.

## II. MARCO TEORICO

En la investigación se muestra el desarrollo de antecedentes a nivel internacional, Según Melo et al. (2020), en su trabajo *La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en educación superior*. (Artículo científico) Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. El objetivo fue determinar la relación de los factores del clima organizacional y el desempeño laboral, desde la percepción del personal que presta sus servicios en organizaciones de educación superior, presenta un tipo de investigación básica, de diseño tipo cuantitativa y de tipo correlacional, se aplicó el instrumento cuestionario creado por los autores. A 57 colaboradores de las diferentes áreas, los resultados muestran la existencia de relación positiva entre dos de las dimensiones (estructura = Rho Spearman 0.479\*\*) e (Identidad = Rho Spearman 0.562\*\*) del clima con el desempeño laboral, concluyendo que no todas las organizaciones se pueden observar sus debilidades por limitarse a los recursos que dispone.

Así mismo Meza, E. (2018), en su trabajo *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista*, (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Chiapas. El objetivo fue identificar el nivel en que se encuentra el clima organizacional de la universidad Linda Vista, en Chiapas y constatar la influencia en el desempeño de sus empleados, presenta un tipo de investigación empírico cuantitativo, de diseño experimental natural, de tipo explicativo, se aplicó el cuestionario. Con una población de 135 colaboradores contando con la participación de 100 de ellos, los resultados muestran que sí se encontró correlación positiva ( $\rho = .583$ ,  $p = 0.010$ ) entre CO y DL, a lo que se concluyó que cuanto mejor sea el clima en la institución, mejor podrán desempeñarse los colaboradores.

De igual forma León, J. (2016), en su trabajo *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*, (Artículo científico) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. El objetivo fue, determinar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral, presenta un tipo de investigación cualitativa, de diseño no experimental, los resultados muestran que no solo los componentes organizacionales sino también la estructura organizacional son factores que delimitan el clima laboral, y estos factores son en gran parte responsables del

comportamiento personal dentro y fuera de la organización. La principal importancia de analizar el clima y el comportamiento organizacional es estudiar el comportamiento de los miembros que la integran, que fundamentalmente tiene efecto en la percepción de todos, y esta última depende de la actividad, por lo que el CO manifiesta las características de cada integrante y la relación que existe entre ellos.

Conforme a los antecedentes de nivel nacional, Cabrejos, S. (2019), en su trabajo: *Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo*,. Caso de 3 instituciones educativas. (Tesis Pregrado), UCSTM, Perú. El objetivo fue determinar relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colegios, presenta un tipo de investigación aplicada, de diseño transversal no experimental, en el cual se utilizó el instrumento de Palma (2000) y Sotomayor (2013). A 83 personas parte de los tres colegios en Chiclayo, de acuerdo a su resultado mostró una gran relación significativa entre las instituciones evaluadas, llegando a la conclusión que efectivamente se tiene correlación del 0,01 respecto a la correlación del clima con el desempeño de los colegios estudiados.

Así mismo Pajuelo, B. (2018), en su trabajo *Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio Honores de San Martín de Porres*,. (Tesis de maestría), Universidad Peruanas de las Américas, Lima. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión del desempeño docente del colegio H. S. M. P, el tipo de investigación que presenta es básica, de diseño no experimental transversal, se aplicó el instrumento del Ministerio de Salud (Minsa) 2009 para la variable independiente y el instrumento del Ministerio de educación para la variable dependiente, a 53 colaboradores, los resultados muestran que el 91,9% de los colaboradores está de acuerdo en cuanto al clima de la organización, la conclusión muestra relación, por lo que se determina que existe una positiva relación de 0.111, donde el clima tiene mucho que ver con el desempeño de los colaboradores.

Según Pastrana, V. (2017), en su investigación: *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norte Americano – Sede San Miguel – Lima*,. (Tesis maestría) Universidad de Piura, Perú.

EL propósito fue determinar relación entre clima institucional y desempeño de docentes respecto al área de lengua inglesa de la sede San Miguel del Instituto Cultural Peruano Norteamericano, presenta un tipo de investigación básica, de diseño tipo cuantitativa y de tipo correlacional, se aplicó el instrumento de Mario Martín Bris, a 43 docentes de un total de 94, los resultados muestran que son positivos en cuanto a la confiabilidad del instrumento, pues en este sentido, el valor alfa de Cronbach en la encuesta de clima es 0.913, y el valor alfa de Cronbach en la encuesta de desempeño es 0.881, los cuales son excelentes y buenos respectivamente.

Luego de describir los antecedentes, es necesario realizar una revisión teórica de las variables de investigación para que comprendan las dimensiones y conceptos involucrados. Se pueden utilizar muchas teorías para demostrar que el paradigma administrativo ha cambiado a lo largo de los años. Pero es necesaria una aclaración preliminar.

Lewin (1988) menciona que de acuerdo con la variable clima organizacional, si hablamos de historia, el concepto "clima organizacional" empezó a construirse allá por la década de 1930, él lo define como atmósfera o también como clima psicológico y lo interpreta como el papel que permite a las personas la capacidad de poder relacionarse con su entorno y cómo afecta a su extorno (p.112). Así mismo desde el inicio de Lewin solo buscaban ver las diferencias entre distintos tipos de climas organizacionales, pero nunca vieron las características de estos y como influenciaban, es por ello que empezaron a trabajar más el concepto de "clima" como un grupo constituido y no como un tipo en sí (p. 27 - 30).

El clima organizacional, en otras palabras, se conoce como el efecto de la evaluación de la empresa, surge de la idea o idealización de los individuos frente a las situaciones que se vienen desarrolladas en la institución.

Por otro lado, Chiavenato (2011) hace mención que el clima de la organización puede mostrarse como las características dentro del clima de trabajo experimentado por todos los miembros de la empresa. Así mismo, Iglesias A. (2015) menciona que el clima organizacional puede ocupar un espacio destacado

en la administración de los individuos y puede señalar que el concepto ha logrado tomar el papel de liderazgo como un objeto de estudio en varios tipos de empresas.

Así mismo, Díaz et al (2018) menciona que es importante tener en cuenta los efectos del clima organizacional, que en materia de estudio y práctica parece lograr un efecto positivo o negativo en la empresa. Muchos psicólogos mencionan esto como un efecto de un individuo contagiando a todo un grupo de trabajadores influyendo así en sus decisiones. De manera física puede incluso ocasionar casos de corrupción, robo e incentivar a los demás a lograr, esto influye también de manera organizacional en como logran un nivel de producción que pueda ayudar a la empresa.

Entonces la teoría sobre la que se sustenta esta investigación es la de Chiavenato (2011), donde menciona que el CO está influenciada por la motivación de los colaboradores, quienes muy aparte de lograr a satisfacer sus las necesidades básicas que se encuentran en el primer escalón de la pirámide, también buscan llegar hasta el último escalón, en el cual se busca lograr superación propia para poder afrontar las dificultades de forma individual.

Dentro de los campos evaluados de investigación en una organización muchas consideran que los factores más importantes circulan dentro del factor financiero ya que dependen específicamente del movimiento circulante de este. En la investigación se consideró abordar el estudio al clima organización como variable independiente y desempeño laboral como variable dependiente dentro del sector educativo específicamente, sin embargo, es pertinente tener una visión general, por ello; Martínez (2009) menciona primero la variable independiente como un factor volátil que va variando de acuerdo a las circunstancias por la cual se encuentra atravesando la empresa, así mismo, estas se ven afectadas por características que van variando conforme pasa el tiempo. Por otro lado; las dimensiones estudiadas en esta variable abordan cinco en específico: Primero, la autorrealización, Guerrero (2002) menciona que este término se utilizó dentro de una empresa en las épocas de los cincuenta y que evalúa la habilidad del individuo a escala personal y no colectiva, así mismo también menciona que la terminología va mucho más allá de la personalidad del sujeto y que nace dentro del alma de uno mismo al momento de querer lograr algo distinto. Segundo, el involucramiento laboral, Quintana (2018)

por otro lado aborda dentro de la dimensión que el individuo tiene necesidades internas y externas y que estas se ven basadas a manera individual y colectiva. Primordialmente dentro de esta teoría se menciona un efecto retroalimentativo en donde las acciones de la empresa influyen en el trabajador, algunos de estos también de manera inversa aportan a la empresa como valores, conocimiento, competencias e incluso los objetivos personales; de igual forma es consistente mencionar también que las empresas tienen una visión y misión compartida de manera general con sus trabajadores. Tercero, la supervisión, Olivo (2020), sustenta que se suele relacionar a esta dimensión con algunos otros términos como inspeccionar, controlar, comprobar o revisar, por eso se hace mención que no solo se limite este indicador con aspectos administrativos, ya que si enfocamos la supervisión en temas de educación se adoptaría dentro de un proceso de retroalimentación constante y dinamismo, volviendo a la educación más interactiva. Cuarto, comunicación, Montoya (2018) menciona la importancia de esta dimensión en las organizaciones, pese a la existencia de diferentes medios que se utilicen en el entorno organizacional es necesario tomarlo como parte integral de la misma, considerando que en la parte interna de la organización se manejan mecanismos controlables es necesario identificar algunos elementos que pueden estar interfiriendo en las labores de la organización, considerando de que el momento suele cambiar por diferentes motivos, incentivando a implantar nuevas estrategias para desarrollar eficacia y eficiencia en sus recursos. Quinto, condiciones laborales, Sepúlveda (2020), por otro lado aborda que esta dimensión fue empleado de acuerdo a las perspectivas de cada individuo, el cual se enfocan a diferentes escenarios en el centro de labores en donde participan los colaboradores, expuestos a diferentes factores tangibles e intangibles, el cual influyen en la condición de trabajo generando impacto en cada individuo.

En cuanto a Reynaga (2015), menciona que el desempeño laboral se manifiesta en la actuación y resultados que logran los individuos en una organización. (p. 54)

Es por ello que Pizarro (2017), asegura que el tema es elemento de éxito de para la organización, porque impone valores muy importantes al comportamiento organizacional, como el desarrollo de la organización, la participación y tendencia al compromiso en equipo, que conducirán a resultados efectivos. En este sentido,



comprender con éxito el buen desempeño de los colaboradores mediante la evaluación del trabajo, el comportamiento y otros indicadores. (p. 56)

Para Chiavenato (2009), en su libro gestión del talento humano, hace mención que, los Comportamientos divisados en los colaboradores de una institución son importantes al logro y metas de la empresa y que a la larga pueda afectar al grupo de trabajo ya creado. (p. 246)

También Chiavenato (2009), Define el desempeño como una evaluación sistemática, que revela el desempeño de cada colaborador en relación a su puesto, evaluando su potencial y habilidades. (p. 245)

Señaló que el desempeño laboral es una herramienta que se utiliza para confirmar los planes de metas personales.

De igual manera para Montejo (2009), evaluar el desempeño laboral es esencial para que toda organización comprenda los resultados del trabajo. Todos los empleados, pero esta nunca es una tarea fácil, y muchas veces se debe evaluar el desempeño (p.1). En la práctica de la gestión empresarial, aún existen muchas áreas de mejora, tratándose de una actividad en la que se mezclan consideraciones subjetivas, dificultando la propia evaluación y dando importancia a aquellos elementos que no están directamente relacionados con el desempeño efectivo de la empresa. Es por ello que se han empleado muchos métodos, de hecho, la naturaleza de la tarea permite a cada empresa adaptarlos y aplicar diferentes métodos diseñados por sus administradores. En tanto, tenemos como dimensiones a estudiar en base al desempeño laboral, primero, iniciativa laboral, (Lisbona et al., 2007, p. 5), mencionan que encontrándonos en un mundo de constante cambios, se requiere un acelerado desarrollo de adaptación a las modificaciones en el centro de labores, personas con habilidades competitivas, dispuestos a innovar y sobre todo que tengan iniciativa obteniendo así la respuesta por parte de la organización y de esta manera sea recíproco el trabajo. De la misma manera en la segunda dimensión, el trabajo en equipo, (Torrelles et al., 2011, p. 3), sustenta que para generar competitividad de trabajo en equipo, no es solo conocer, sino que requiere de mucha importancia el poder compartir conocimientos con los compañeros de labores, apoyándose mutuamente, proyectándose el camino a seguir. Tercero,

cooperación con los colaboradores, son varios trabajos que manifiestan colaboración entre sí para objetivos en común, fortaleciendo la relación laboral y a la vez lograr resultados favorables para toda la organización.

Por otro lado, Espinoza (2017) menciona que dentro de la investigación podemos tomar en consideración la terminología adecuada para poder dar entendimiento al marco teórico, primero el clima organizacional no es más que el intermedio donde se realiza la labor diaria. La aptitud de este clima tiene una atribución directa en la complacencia de los trabajadores y, por lo tanto, en la producción industrial. Si puede conseguir una mayor productividad con un buen círculo de trabajo, tiene todo lo que necesita para lograr un gran éxito en su compañía.

Así como también Ávila et. al (2015) considera a un docente como un experto, aquel que enseña o está afín con la enseñanza. El verbo viene del término latino docens, que a su vez deriva de docēre ("enseñar"). En el enunciado diario, el concepto se usa a menudo como un análogo de un experto o adiestrado, aunque no representan lo mismo.

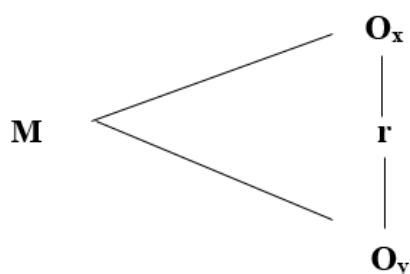
De igual manera se tiene el desempeño laboral que, según Pedraza et al., (2010), es el valor esperado para la organización, de los diferentes comportamientos que se muestran durante un período de tiempo". Estos comportamientos al mismo tiempo ayudarán a mejorar la eficiencia organizacional.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se realizó la investigación de tipo aplicada, estando motivada a la resolución de problemas en un entorno específico. Ñaupas et al. (2018), menciona que según el alcance de investigación es descriptivo – correlacional, en donde se trata de medir la relación de dos variables.

Para Hernandez et al. (2010), El diseño hace referencia a "un plan o estrategia orientada a conseguir la información requerida", es decir, que como estrategia, debes controlarlo para poder encontrar resultados confiables considerando la relación entre el problema y la hipótesis que se está formulando. Dentro de la investigación se utilizó el diseño no experimental, en donde se muestra el esquema siguiente:



Donde:

M : Representa la muestra de estudio

Ox : Clima Organizacional

Oy : Desempeño laboral

r : Relación existente entre las variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable independiente:** Se tiene como variable independiente al “clima organizacional” el cual es cuantitativa, donde según Ero C. y Silva S. (2013) es un procedimiento único, “hipotético-deductivo” con raciocinio analítico, deductivo no discordante. El entendimiento se basó en razón analítica.

**Definición conceptual:** Para Chiavenato (2011). el clima organizacional compone el ambiente interior de una organización, es decir, el ambiente psicológico único existente en organizaciones. De igual forma, indica que la concepción de clima organizacional comprende diferentes aspectos del contexto, trasladándose en distinto grado, como tipo de organización, conjunto de técnicas, políticas, objetivos operativos, normas; además de la actitud de promoción o sanción, sistema de valores y comportamiento social (factores sociales). (p. 523),

**Definición operacional:** Fué medido a través de una escala ordinal mediante un cuestionario que fue estructurado de acuerdo a dimensiones por variable de estudio.

**Dimensiones:**

- ✓ Autorrealización
- ✓ Involucramiento laboral
- ✓ Supervisión
- ✓ Comunicación
- ✓ Condiciones laborales

**Escala de medición:** La variable independiente “Clima Organizacional” se evaluó mediante una encuesta de escala de Likert la cuál estuvo representada por cinco (5) dimensiones y contó con un estudio relacionado a cincuenta (50) ítems para su evaluación correlacional final.

La escala de calificación empleada:

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

**Variable dependiente:** Se tiene como variable dependiente al “desempeño laboral” el cual también es cuantitativo.

**Definición conceptual:** También Chiavenato (2009) Define el desempeño como una evaluación sistemática, que revela el desempeño de cada colaborador en relación a su puesto, evaluando su potencial y habilidades (p. 245).

**Definición operacional:** Fué medido a través de una escala ordinal mediante un cuestionario que fue estructurado de acuerdo a dimensiones de la variable de estudio.

### **Dimensiones**

- ✓ Iniciativa laboral
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Cooperación con colaboradores

**Escala de medición:** La variable dependiente “desempeño laboral” se evaluó mediante una encuesta de escala de Likert la cuál estuvo representada por tres (3) dimensiones y contó con un estudio relacionado a catorce (14) ítems para su evaluación correlacional final.

La escala de calificación empleada:

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

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

#### **Población**

Para la población, estuvo integrada por 35 trabajadores de la institución educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba.

## **Muestra**

La muestra estuvo conformada por 32 que conforman diferentes niveles, profesores de educación inicial, primaria, y secundaria, los cuales representan el 100% de la población.

## **Muestreo**

El tipo de muestreo que se empleó es el “no probabilístico”, ya que según Pimienta (2000), están basados en suposiciones sobre la distribución de variables en la población. En este caso se trabajó con todos los profesores de la I. E. Jose Antonio Encinas Franco.

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

Se manejó una encuesta como técnica, en donde según Casas Anguita et al. (2003), la encuesta se utiliza como procedimiento de levantamiento porque puede adquirir y procesar datos de manera rápida y eficiente.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario en el cual se realizó la evaluación sobre el CO y el DL en los docentes de la I.E. José Antonio Encinas Franco, considerando que para Ñaupas et al. (2018), el cuestionario es una forma de técnica investigativa que consiste en la elaboración de un conjunto de preguntas sistemáticas escritas, relacionadas con la hipótesis de trabajo y, por tanto, con variables e indicadores de investigación.

El instrumento de la variable independiente “clima organizacional”, fue creado por Sonia Palma Carrillo en el año 2014, el cual utilizó aprovechando sus labores cotidianas como profesora investigadora en la facultad de psicología de la Ricardo Palma, Lima. Donde la duración de aplicación fue de 15 a 30 minutos aproximadamente, y fue elaborada para medir 5 dimensiones. Este instrumento fue adaptado por Giubell Romero Pizango para determinar el nivel del clima en los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020.

El instrumento de la variable dependiente DL, fue creado por Armando Jesús Guerrero Goicochea en el 2014, para obtener el grado de maestro

en psicología del trabajo, México. Este instrumento fue adaptado por Giubell Romero Pizango para determinar el nivel del CO en los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020.

El instrumento como es el cuestionario, constituye preguntas y otras instrucciones, cuyo objetivo es obtener información de la persona consultada. Aunque normalmente están diseñados para permitir el análisis estadístico de la respuesta, no siempre es así. El cuestionario fue introducido por Sir Francis Galton.

De igual manera para validez de los instrumentos se realizó en base a tres expertos, siendo los siguientes:

<b>Juicio de expertos</b>			
<b>Nº</b>	<b>EXPERTOS</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>PROMEDIO DE VALORACION</b>
<b>01</b>	Mgtr. Gerardo Ulises Sila Alvarado	SENASA	5,0
<b>02</b>	Econ. Félix Antonio Ramírez Villareal	ISFER	4,8
<b>03</b>	Mgtr. Jessica Janeth Córdova Rengifo	UCSS, PEAM	5,0
<b>El resultado del promedio de valoración obtenido mediante el juicio de expertos fue de 4,93 que significa que el instrumento para aplicar es considerado muy bueno.</b>			

Así como también para comprobar la confiabilidad del instrumento de la investigación, se efectuó el alfa de cronbach, que según Caycho T. (2017) puede tomar muchas formas de expresión para medir o estimar el instrumento. De la misma forma para el autor mencionado, especifica que un valor para aceptar el alfa de Cronbach tiene que tener un límite de 0.7, en el caso que sea menor no se acepta.

Para las variables descriptivas según variables se determinó que:

El análisis estadístico de fiabilidad para la VI (clima organizacional), muestra la consistencia que existe en el instrumento aplicado, teniendo como resultado 0.980, el cuál supera al valor límite antes mencionado.

De la misma forma en el análisis estadístico de fiabilidad para la VD (Desempeño laboral), muestra la consistencia que existe en el instrumento aplicado, teniendo como resultado 0.892, el cual supera el valor límite antes mencionado.

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar la investigación, se hizo un documento bajo la tutela de la universidad Cesar Vallejo, en donde se solicitaba permiso para poder realizar una encuesta en la I.E. José Antonio Encinas Franco, el documento se entregó al director y una vez aprobado se aplicó la encuesta conformada por 64 ítems que esta separada por dos variables, luego se realizó una encuesta, previo a ello se hizo una reunión a través del zoom para dar una capacitación en la cual se instruí a los docentes como iba a ser el desarrollo de los instrumentos, empleando un formulario de encuesta de manera virtual, ya que por la coyuntura del momento no se podía dar de manera presencial.

### **3.6. Método de análisis de datos (spss)**

El programa SPSS fue el que se utilizó para analizar por porcentaje y frecuencia, los cuales se utilizan para describir el comportamiento de las variables en estudio, y luego organizarlos a través de una tabla que permite categorizar la distribución de la variable para pasar a analizar e interpretar, y de la misma manera se utilizó gráficos estadísticos para visualizar los datos asignados en la tabla y así comprender objetivamente el comportamiento del nivel asociado a cada variable.

Se utilizó la estadística inferencial ya que comprende métodos y procedimientos de deducción. Los atributos generales (por inferencia) de una pequeña parte (muestra).

Para las dimensiones estudiadas, se utilizó el método de Sturges, el cual permitió agrupar datos dentro del rango utilizado para los ítems, usando puntos mínimo (1) y máximo (5) con la ayuda de percentiles, estos



valores equivalen a respuestas reconocidas dentro de la escala de medición utilizado.

Método de Sturges para intervalos según Herbert Sturges (1926)

$$MIN = 1 \times 5 = 5$$

El cálculo de K establece el número de intervalos a considerar en caso de tener 40 datos por agrupar:

$$K = 1 + 3.322 \cdot \log_{10} 40 = 5$$

$$A = \frac{R}{K} = 4$$

$$E = KA - R = 0$$

Los cortes establecen el rango de trabajo al momento de agrupar luego de considerar que para 40 datos agrupados se usan 5 intervalos

$$\text{Primer Corte} = MIN + A = 9$$

$$\# \text{ Cortes} = K - 1 = 4$$

$$\text{Amplitud} = 4$$

### 3.7. Aspectos éticos

La investigación se llevó a cabo según lo establecido dentro de la guía de la Universidad Cesar Vallejo, en donde del mismo modo se tiene en cuenta el uso de la norma APA, dentro del contenido se respeta los derechos de autor y se cita a cada uno, de igual manera para realizar la encuesta se solicitó el permiso correspondiente al director de la institución educativa José Encinas Franco para realizar la recopilación de información a sus colaboradores, ya así proceder con la investigación de la mejor manera.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis sociodemográficos

**Tabla 1.**

*Género*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	Hombre	6	18.8
	Mujer	26	81.3
	Total	32	100.0

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

De acuerdo a la encuesta aplicada, se puede determinar lo siguiente, la mayoría de los encuestados pertenecen al género femenino, correspondiendo a un 81.25%, a diferencia de los hombres que corresponde a un 18.75%.

**Tabla 2.**

*Edad*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Válido</b>	28 a 33	3	9.4
	34 a 39	3	9.4
	40 a 45	4	12.5
	46 a 60	21	65.6
	61 a más	1	3.1
	Total	32	100.0

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

De acuerdo a la siguiente tabla, se puede determinar que de los 32 encuestados la mayoría que corresponde a un 65.6%, se encuentra en entre las edades de 46 a 60 años, en donde se considera que los docentes cuentan con años de labor y experiencia en la educación.

**Tabla 3.***Tiempo de servicio*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	6 meses a 1 año	1	3.1
	1 año a 2 años	1	3.1
	2 años a 3 años	1	3.1
	5 años a más	29	90.6
	Total	32	100.0

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

De acuerdo al análisis se puede determinar que, el 90.6% de los encuestados llevan más de 5 años en la institución educativa José Antonio Encinas Franco.

**Tabla 4.***Tipo de contrato*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Nombrado	21	65.6
	Contratado	11	34.4
	Total	32	100.0

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

Según la tabla 4 se puede considerar que el 65.6% de los encuestados son nombrados, lo que se considera que en su gran mayoría tienen estabilidad laboral dentro de la institución.

**Tabla 5.***Estado civil*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Casado	18	56.3
	Soltero	7	21.9
	Divorciado	1	3.1
	Conviviente	6	18.8
	Total	32	100.0

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

Según la tabla 5 se muestra el estado civil de los docentes que se encuestó, en donde resultó que el 56.3% viven en matrimonio, el 21.9% son solteros, el 18.8% se mantiene en convivencia con su pareja y se encontró que el 3.1% esta divorciado.

**Tabla 6.***Grado profesional alcanzado*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Instituto pedagógico	10	31.3
	Bachiller	10	31.3
	Licenciado	12	37.5
	Total	32	100.0

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

En la tabla 6 se muestra que el 37.5% llegaron a obtener el grado de licenciatura, el 31.3% obtuvieron su bachiller, y de igual forma hay un 31.3% no avanzaron más de acuerdo a los grados que podían obtener, lo que puede ser resultado del desinterés de los mismo docentes.

**Tabla 7.***Variable independiente clima organizacional*

<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Fi</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Autorrealización</b>	Nunca	0	0%
	Casi nunca	3	9.4%
	A veces	4	12.5%
	Casi siempre	6	18.8%
	Siempre	19	59.4%
<b>Involucramiento laboral</b>	Nunca	0	0%
	Casi nunca	2	6.3%
	A veces	5	15.6%
	Casi siempre	11	34.4%
	Siempre	14	43.8%
<b>Supervisión</b>	Nunca	0	0%
	Casi nunca	2	6.3%
	A veces	5	15.6%
	Casi siempre	13	40.6%
	Siempre	12	37.5%
<b>Comunicación</b>	Nunca	0	0%
	Casi nunca	3	9.4%
	A veces	5	15.6%
	Casi siempre	8	25%
	Siempre	16	50%
<b>Condiciones laborales</b>	Nunca	0	0%
	Casi nunca	4	12.5%
	A veces	5	15.6%
	Casi siempre	11	34.4%
	Siempre	12	37.5%

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

De la encuesta aplicada a 32 docentes, dentro de la dimensión autorrealización, 3 docentes marcaron casi nunca, lo cual representa un dato del 9.4%, así mismo 4 marcaron a veces, representando un 12.5%, de la misma forma 6 marcaron casi siempre lo cual respresenta un 18.8%, y 19 marcaron siempre, alcanzando un 59.4%.

De la misma forma, dentro de la dimensión involucramiento laboral 2 marcaron casi nunca, lo cual representa un 6.3%, 5 marcaron a veces, representando el 15.6%, así mismo 11 marcaron casi siempre con un porcentaje del 34.4%, y por último 14 marcaron siempre, alcanzando un 43.8%.

Así como también, dentro de la dimensión supervisión, 2 marcaron casi nunca, lo cual representa un 6.3%, 5 marcaron a veces, representando el 15.6%, así mismo 3 marcaron casi siempre con un porcentaje del 40.6%, y por último 12 marcaron siempre, alcanzando un 37.5%.

Así mismo, dentro de la dimensión comunicación, 3 marcaron casi nunca, lo cual representa un 9.4%, 5 marcaron a veces, representando el 15.6%, de la misma forma 8 marcaron casi siempre con un porcentaje del 25.0%, y finalmente 16 marcaron siempre, alcanzando un 50.0%.

Entonces, dentro de la dimensión condiciones laborales, 4 marcaron casi nunca, lo cual representa un 12.5%, 5 marcaron a veces, representando el 15.6%, de la misma forma 11 marcaron casi siempre con un porcentaje del 34.4%, y finalmente 12 marcaron siempre, alcanzando un 37.5%.

**Tabla 8.**

*Variable dependiente desempeño laboral*

<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Fi</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Iniciativa laboral</b>	Nunca	0	0
	Casi nunca	3	9.4
	A veces	8	25
	Casi siempre	21	65.6
	Siempre	0	0
<b>Trabajo en equipo</b>	Nunca	0	0
	Casi nunca	2	6.3
	A veces	5	15.6
	Casi siempre	9	28.1
	Siempre	16	50
<b>Cooperación con los colaboradores</b>	Nunca	0	0
	Casi nunca	4	12.5
	A veces	8	25
	Casi siempre	20	62.5
	Siempre	0	0

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

De la encuesta aplicada a 32 docentes, dentro de la dimensión iniciativa laboral, 3 marcaron casi nunca, lo cual representa un 9.4%, 8 marcaron a veces, representando el 65.6%.

Así mismo, dentro de la dimensión trabajo en equipo, 2 marcaron casi nunca, lo cual representa un 6.3%, 5 marcaron a veces, representando el 15.6%, de la misma forma 9 marcaron casi siempre con un porcentaje del 28.1%, y finalmente 16 marcaron siempre, alcanzando un 50.0%.

De la misma forma, dentro de la dimensión cooperación con los colaboradores, 4 marcaron casi nunca, lo cual representa un 12.5%, 8 marcaron a veces, representando el 25%, y de la misma forma 20 marcaron casi siempre con un porcentaje del 62.5%.

Para el estudio de variables y dimensiones que se estudiaron en el proyecto de investigación, se tiene una regla:

En donde (Ladislao & Ríos, 2018) menciona que este valor se utilizará para definir el rechazo de la hipótesis nula. Si ( $p < 0.05$ ), la hipótesis es rechazada nula, si ( $p \geq 0.05$ ), la hipótesis nula no se rechaza.

La prueba para correlación que se realizó, fue mediante la prueba de Shapiro wilk (muestra menor a 50 datos), identificando valores que son inferiores a 0.05, así mismo se llegó a la conclusión que tanto variables como dimensiones tienen datos intervalos no normal y por tal motivo se utilizó coeficiente Tau b de Kendall.

Entonces, en la comprobación hipótesis:

Hi: Existe relación significativa entre el CO y DL de docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020.

Ho: No existe relación significativa entre el CO y DL de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco – Moyobamba 2020.

### Tabla 9.

#### *Análisis de las variables, clima organizacional y desempeño laboral*

			CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,393**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	32	32
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,393**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	32	32

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

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

Según la tabla 9, se muestra el nivel de significancia entre la variable independiente y dependiente, en el cual se obtuvo un P-valor de (0.002 menor a 0.05), en donde se acepta la Hi y se rechaza la Ho, de la misma forma se encontró que existe baja



correlación, a través del coeficiente de correlación (Tau b de Kendall = 0.393\*\*). Donde se entiende que el clima tiene baja incidencia en el DL.

Respecto a las hipótesis específicas:

En la HE1 - Existe relación significativa entre autorrealización y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. J. A. E. F, Moyobamba en el año 2020.

**Tabla 10.**

*Análisis de autorrealización con el desempeño laboral*

			AUTORREALIZACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	AUTORREALIZACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,388**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	32	32
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,388**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	32	32

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

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

Según la tabla 10, se muestra el nivel de significancia entre la dimensión autorrealización y el desempeño laboral, en el cual se obtuvo un P-valor de (0.004 menor a 0.05), en donde se acepta la Hi y se rechaza la Ho, de la misma forma se encontró que existe baja correlación, a través del coeficiente de correlación (Tau b de Kendall = 0.388\*\*). Por tal motivo se concluye que la autorrealización influye directamente en el DL.

En la HE2 - Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes en la I. E. J. A. E. F, ciudad de Moyobamba, en el año 2020.

**Tabla 11.**

*Análisis de involucramiento laboral con el desempeño laboral.*

			INVOLUCRAMIENTO LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	32	32
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	32	32

**\*\*.** LA CORRELACIÓN ES SIGNIFICATIVA EN EL NIVEL 0,01 (BILATERAL).

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

En la tabla 11, se muestra el nivel de significancia entre la dimensión involucramiento laboral y el DL, en el cual se obtuvo un P-valor de (0.005 menor a 0.05), en donde no se rechaza la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ , de la misma forma se encontró que existe baja correlación, a través del coeficiente de correlación (Tau b de Kendall = 0. 372\*\*). En donde se concluye que el involucramiento laboral ayuda al DL.

En la HE3 - Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los docentes en la I. E. J. A. E. F, ciudad de Moyobamba, en el año 2020.

**Tabla 12.**

*Análisis de supervisión y el desempeño laboral*

			SUPERVISI ÓN	DESEMPEÑ O LABORAL
Tau_b de Kendall	SUPERVISIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,332*
		Sig. (bilateral)	.	,013
		N	32	32
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,332*	1,000
		Sig. (bilateral)	,013	.
		N	32	32

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

En la tabla 12, se muestra el nivel de significancia entre la dimensión supervisión y el DL, en el cual se obtuvo un P-valor de (0.013 menor a 0.05), en donde se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de la misma forma se encontró que existe baja correlación, a través del coeficiente de correlación (Tau b de Kendall = 0.332\*). Llegando a la conclusión que la supervisión tiene relación con el DL.

En la HE4 - Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes en la I. E. J. A. E. F, ciudad de Moyobamba, en el año 2020.

**Tabla 13.**

*Análisis de la comunicación con el desempeño laboral*

			COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	32	32
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	32	32

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

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

En la tabla 13, se muestra el nivel de significancia entre la dimensión comunicación y DL, en el cual se obtuvo un P-valor de (0.002 menor a 0.05), en donde no se rechaza la Hi y se rechaza la Ho, de la misma forma se encontró que existe moderada correlación, a través del coeficiente de correlación (Tau b de Kendall = 0.412\*\*). Por lo que se concluye que existe relación entre comunicación y DL.

En la HE5 - Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. J. A. E. F, ciudad de Moyobamba, en el año 2020.

**Tabla 14.** *Análisis de condiciones laborales con el desempeño laboral*

			CONDICIONES LABORALES	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	CONDICIONES LABORALES	Coeficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	32	32
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	32	32

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

Fuente: Cuestionario realizado a los colaboradores

En la tabla 14, se muestra el nivel de significancia entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño laboral, en el cual se obtuvo un P-valor de (0.004 menor a 0.05), en donde no se rechaza la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de la misma forma se encontró que existe baja correlación, a través del coeficiente de correlación (Tau b de Kendall = 0.380\*\*). Por lo que las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

La investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020”, dentro de la cual se han efectuado diferentes hallazgos, servirán en un futuro para poder aportar conocimiento científico de la institución y a su vez también servir como investigaciones de soporte para otras personas que puedan utilizar el tipo de documento.

Para el análisis, considerándose como descriptivo, se observó que según la prueba para la hipótesis general fue estudiada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, se encontró baja relación a través del coeficiente de correlación (Tau b de Kendall = 0. 393\*\*), lo cual indica que el clima organizacional es significativo para los docentes de la institución, considerando que pese a ello, pueden haber otros factores diferentes a los que se trabajaron que podrían tener un grado mayor respecto a la variable que se investigó.

En este caso la investigación guarda estrecha relación con la tesis de Cabrejos, S. (2019), donde se utiliza ciertas dimensiones para medir el clima organizacional, la cual expresa que los colaboradores se sienten bien desarrollando sus actividades laborales para su desarrollo personal y profesional, por tal sentido de acuerdo a los datos obtenidos respecto a los ítems del 1 al 10, que representan la variable clima con la dimensión autorrealización, según medida de escala logró alcanzar un índice de aprobación del 78.2% en relación a los demás ítems de la encuesta, de igual manera es un indicador alto por el mismo hecho se puede decir que los docentes en su gran mayoría se sienten satisfechos por las oportunidades que se brindaron en la institución, de tal manera que cada uno de ellos pueda explotar al máximo sus capacidades con los estudiantes. De la misma forma el autor, menciona el involucramiento laboral donde difiere con los resultados obtenidos en la investigación, ya que de los tres colegios que considera en su tesis, todos tienen un bajo nivel de compromiso con la institución

educativa, el cual representa el 31%, lo contrario a la I.E. José Antonio Encinas Franco, que no considerando la totalidad, los docentes en su gran mayoría se sienten comprometidos, participativos, y considerados en la toma de decisiones para el logro de los objetivos de toda la institución, obteniendo un resultado de acuerdo a los ítems del 11 al 20, el cual representa un 78.2%, y para las últimas 3 dimensiones condierándose los ítems del 21 al 50 que representan a esta variable, la dimensión condición laboral es la que resultó con un porcentaje inferior a los demás, que en comparación al mismo autor antes mencionado, hace referencia que los docentes encuentran agradables condiciones laborales, sin embargo para esta investigación se tuvo un porcentaje de 37.5%, en cual se puede deducir que la institución educativa aun carece de algunas herramientas o procedimientos para que los docentes mejoren sus labores.

Así mismo León, J. (2016), concluye que, lo fundamental de analizar el clima organizacional se basa en el comportamiento que los colaboradores desempeñen, esto se lleva a cabo a través de la percepción, considerando en esta referencia las dimensiones sobre la presente investigación, la experiencia que puede relacionarse con los ítems 21 al 30, en el cual se considera la evolución del docente durante el desarrollo de sus actividades, donde llegó a representar el 78.1% teniendo en cuenta la respuesta con escalas de medición siempre y casi siempre. De igual manera con la interacción, elemento que hace mención el autor, el cual se relaciona con el involucramiento laboral según ítems del 11 al 20, que representó el 78.2% y la comunicación en los ítems del 31 al 40, que obtuvo un 75% respectivamente según dimensiones consideradas para el clima organizacional.

Por otro lado Melo et al. (2020), afirman que hay ciertos factores que son parte del construcción del clima organizacional, como es el caso de las remuneración, factores de inseguridad e identidad, así que el autor sostiene la importancia de que colaboradores de las instituciones conozcan sobre políticas de la misma, por ello se considera esencial difundir y socializar

legajos donde se exprese la normatividad de la institución, de la misma forma mantener informado al personal estableciendo una clara estructura de la organización, en cual tiene mucha relación con la dimensión sobre las condiciones laborales que se utilizó para la investigación, en donde se presentan ítems del 41 al 50 obteniendo el 71.9% respecto a la anuencia por parte de los docentes respecto al contexto en su centro de labores.

Así mismo Pajuelo, B. (2018) llegó a la conclusión que existe aceptación por el clima organizacional de la institución, donde los colaboradores perciben que las actividades se están llevando a cabo de la mejor manera y por consecuencia obteniendo un buen desempeño laboral, considerando que a través de los resultados que se generaron el aprendizaje para los estudiantes es elevado, donde tiene cierta relación con la presente investigación, ya que dentro de las dimensiones, los resultados que se obtuvieron para la variable DL según ítems del 51 al 56 que presentó un 65.6%, ítems del 57 al 59% obtuvo un 50% y los ítems del 60 al 64 resultó con un 62.5%, concluyendo que el desempeño de los docentes va conforme a las exigencias de la misma I.E. J. A. E. F.

De igual forma, en el libro administración de recursos humanos Chiavenato, (2011), se hace mención que el clima a nivel organizacional, es significativo en la relación entre individuos y organizaciones. Los colaboradores se adaptan constantemente a diversos contextos para satisfacer sus necesidades y conservar equilibrio. Esta adaptación no se limita a satisfacer las necesidades que se encuentra en la parte superior de la pirámide de Maslow, donde hace énfasis para explicar esta variable, sino que abarca a todos los elementos que la componen, por tal motivo afirma que el clima organizacional tiende a ser elevado cuando proporciona complacencia, fuerza, interés y asistencia entre colaboradores. Cuando el clima es bajo, la atmósfera de la organización tiende a decaer debido a la frustración u obstáculos para satisfacer las necesidades personales. Así mismo de acuerdo a los datos observados se puede concluir que el clima



organizacional si afecta por lo tanto corresponde a la teoría de Idalberto Chiavenato.

Por último, en el libro Gestión del Talento, Chiavenato (2009), se afirma que el desempeño es una evaluación sistemática en base a las actividades que desarrolla cada uno, los fines y efectos que conviene conseguir, las capacidades que brindan para un mejor desarrollo personal. Este es un proceso que se utiliza para calificar, los talentos y habilidades de un individuo considerando varios nombres para referirse, como evaluación del desempeño individual o en equipo. Donde de acuerdo a los datos obtenidos se puede concluir que el desempeño laboral, es un excelente medio para hacer la evaluación de diferentes aspectos, como autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y administración, entonces frente a lo expuesto se considera que la teoría de Idalberto Chiavenato corresponde a la presente investigación.

## VI. CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado todo el proyecto de investigación, se recopiló las siguientes conclusiones:

Primero, al realizar el contraste con la hipótesis general haciendo uso del SPSS para el levantamiento de datos utilizando la prueba estadística del coeficiente de Tau b de Kendall, en el cual el resultado que se obtuvo fue de 39.3% considerándose como correlación baja, por tanto hay seguridad estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, donde se hace mención que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020.

Segundo, en las hipótesis específicas, de igual manera la primera fue medida a través del coeficiente de Tau b de Kendall, logrando un resultado de 38.8%, considerándose como correlación baja. Por tal motivo se concluye que existe relación significativa entre autorrealización y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.

Tercero, donde la segunda hipótesis específica con la medición a través del coeficiente Tau b de Kendall, obteniendo un resultado de 37.2%, reflejando una baja correlación, donde se concluye que existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. José Antonio Encinas Franco de la ciudad del Moyobamba, en el año 2020.

Cuarto, según tercera hipótesis específica, se obtuvo un resultado a través del coeficiente Tau b de Kendal de 33.2%, determinando baja correlación entre la dimensión con la variable dependiente, llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los docentes en la I. E. José Antonio Encinas Franco.

Quinto, según cuarta hipótesis específica, se obtuvo un resultado a través del coeficiente Tau b de Kendal de 41.2%, determinando moderada correlación entre la dimensión con la variable dependiente, llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes en la I. E. José Antonio Encinas Franco.

Sexto, finalmente según quinta hipótesis específica, se obtuvo un resultado a través del coeficiente Tau b de Kendal de 38%, determinando baja correlación entre la dimensión con la variable dependiente, llegando a la conclusión que existe relación significativa entre condiciones laborales y el desempeño laboral de los docentes en la I. E. José Antonio Encinas Franco.

## VII. RECOMENDACIONES

Habiendo concluido con el proyecto de investigación, se presentan las siguientes recomendaciones:

Se recomienda utilizar esta investigación como punto de partida, para mejorar la información respecto al clima organizacional en diferentes instituciones educativas, indagando constantemente la mejor manera de llegar a sus colaboradores.

De la misma forma, tal como lo menciona León, J. (2016) en su artículo, señaló la importancia de extender la investigación respecto a las variables, y así mantener un equilibrio para el logro de objetivos de las instituciones, de igual forma se recomienda seguir con investigación de la I.E. J. A. E. F para determinar si se encuentran algunos otros factores que estén interviniendo en el desempeño de docentes e incluso llegar a determinar en el transcurso de los años la evolución de los resultados obtenidos.

Así como también, considerando que el trabajador forma parte del capital humano, el cual es el más importante de la empresa, se recomienda un estudio del clima laboral total en los posteriores años y una propuesta de cambio a futuro para la mejora del desempeño laboral de los docentes.

De la misma forma, la estructura de una empresa representa parte indispensable de la misma ya que es considerada simbólicamente como la columna vertebral, por otro lado; si bien es cierto los colaboradores consideran que aunque existe apoyo en su crecimiento profesional y un reconocimiento por sus trabajos la correlación que se obtuvo, en la mayoría de las dimensiones es bajo, por lo cual es oportuno recomendar un análisis FODA extensivo.

## REFERENCIAS

- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*. Universidad Autónoma de Barcelona, España
- Amaya, A. V., Polanco, M. I. F., & Valencia, M. A. M. (2020). ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19?. *Realidad Empresarial*, (10), 102-105.
- Ávila, G. G., Sierra, C. E. C., & Córdova, K. E. G. (2015). Rasgos de un perfil del docente experto en enseñanza de una lectura comprensiva en niños de educación básica, desde una perspectiva de solución de problemas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68(1), 63-80.
- Cabrejos, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del sector educativo primario estatal del centro de Chiclayo. Caso tres colegios. (Tesis pregrado), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú 9
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527–538.
- Caycho-Rodríguez, T. (2017). Intervalos de Confianza para el coeficiente alfa de Cronbach: aportes a la investigación pediátrica. *Acta pediátrica de México*, 38(4), 291-292.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento*. (2° ed.) Colombia: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones*. (1° ed.) México: McGraw-Hill
- Del Canto, Ero, & Silva Silva, Alicia (2013). METODOLOGIA CUANTITATIVA: ABORDAJE DESDE LA COMPLEMENTARIEDAD EN CIENCIAS SOCIALES. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, III(141),25-34.[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2021]. ISSN: 0482-5276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=153/15329875002>
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima

- organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0.
- Espinoza Poves, J. L. (2017). Clima organizacional y liderazgo: predictores del desempeño docente, en los Centros Educativos Iniciales de la Unión Peruana del Norte, 2016.
- González Luna Corvera, T. (2019). La educación es un derecho, no es un privilegio. *Diálogos sobre educación. Temas actuales en investigación educativa*, 10(19).
- Guadalupe Mendizábal, C., Twanama, W., & Castro, M. P. (2018). La larga noche de la educación peruana: comienza a amanecer.
- Guerrero, A. B. (2002). El concepto de "Autorrealización" como identidad personal, una revisión crítica. *Cuestiones Pedagógicas: Revisata de ciencias de la educación*, España
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, L. (2010). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa. In *Metodología de la investigación*, 5ta Ed.
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.
- Ladislao, D., & Ríos, F. (2018). El valor p . Interpretación , orígenes y su utilización actual. 4.
- León, J. M. de. (2016). Clima Organizacional y su Incidencia en el el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos. May, 10.
- Lewin, K., Laffite, M., & Juncal, J. (1988). La teoría de campo en la ciencia social.
- Lisbona, Gomez, B., & Palací. (2007). Escala de clima para la iniciativa y para la seguridad psicológica. Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED. España
- Martinez, C. (2009). Clima Organizacional, Universidad de Córdoba: Facultad de

Ciencias de la Salud, Argentina

- Matute, J. (2016). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral (Tesis de pregrado), Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador
- Melo, P., León, Á. De, & Fuentes, C. (2020). La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en educación superior. 11.
- Meza, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda vista, en Chiapas. (Tesis de Maestría), Universidad de Montemorelos, México
- Montejo, P. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral, Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas IPN, México
- Montoya, R. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. Universidad Autónoma de Baja California, México
- Niria Quintero, N. A. & Elsis Faria . (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral Del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. Revista NEGOTIUM. Facultad de Ciencias Gerencias, México
- Ñaupas, P., Valdivia, D., Palacios, V., & Romero, D. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In Journal of Chemical Information and Modeling (5a Edición, Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Olivo, F. (2020). Modelo de supervisión educativa para dinamizar instituciones educativas hacia una educación de calidad. Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación, 4(15), 169–180. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i15.107e>
- Pajuelo, B. (2018). Clima Organizacional Y La Gestion Del Desempeño Docente En El Colegio Honores De San Martin De Porres (Tesis de Pregrado), Universidad Peruana de las Américas, Perú
- Pastor, G. (2018). Clima y desempeño laboral en trabajadores administrativos de

- una empresa privada de combustibles e hidrocarburos. (Tesis de Pregrado) Universidad San Ignacio de Loyola, Perú
- Pastrana, V. (2017). Relación Entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - Sede San Miguel – Lima (Tesis de maestría) Universidad de Piura, Perú
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493–505. <https://doi.org/10.31876/rcs.v16i3.25519>
- Pimienta Lastra, Rodrigo (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Política y Cultura*, (13),263-276.[fecha de Consulta 8 de Febrero de 2021]. ISSN: 0188-7742. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=267/26701313>
- Pizarro, S. (2017). 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. Universidad Peruana Union, Pizarro, S, 67.
- Quintana, M. (2018). Instituto de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (pp. 1–51). Repositorio de la facultad de ciencias económicas: <https://shorturl.at/cmosB>
- Reynaga, U. (2015). Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital hugo pesce pescetto de andahuaylas (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional José María Arguedas, México.
- Sepúlveda, G. (2020). DIRECCIÓN DE POSTGRADO. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/528>
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, X., Paris, G., & Cela, M. (2011). Competencia de trabajo en equipo. 3(Diciembre). <http://hdl.handle.net/10459.1/46434>



### ANEXO 3. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

#### Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	CATEGORÍA	FUENTES DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTO	VALORACIÓN ESTADÍSTICA
<b>Clima organizacional:</b> Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en	Autorrealización	Oportunidades de progreso en la institución	Ítem 1	Escala de Likert Nunca  1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= casi siempre 5= siempre	Institución educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba – Región de San Martín.	Cuestionario de: Palma, (2014) Adaptada: (Muñoz & Marco, 2018).	Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach 0.980 y correlación Tau b de Kendall
		Aseguramiento de los niveles de logro en el trabajo	Ítem 2				
		Objetivos de trabajos retadores	Ítem 3				
		Oportunidad de aprendizaje y desarrollo en las actividades	Ítem 4				
		Desarrollo personal por el cumplimiento de tareas	Ítem 5				
		Estimulación por cumplir con las actividades laborales	Ítem 6				
		Promoción del desarrollo personal	Ítem 7				
		Realización del trabajo en relación a la visión.	Ítem 8				
		Reconocimiento de logros en el trabajo	Ítem 9				
		Oportunidad de alcanzar una calidad de vida laboral en la organización	Ítem 10				
	Involucramiento laboral	Compromiso con el éxito en la organización	Ítem 11				
		Cooperación entre compañeros de trabajo	Ítem 12				
		Participación para definir los objetivos y las acciones para lograrlos	Ítem 13				
		Consideración de cada empleado para el éxito de la organización	Ítem 14				
		Oportunidad de tomar decisiones en tareas de responsabilidad	Ítem 15				
		Compromiso con la organización	Ítem 16				

<p>cada organización. Asimismo, menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).</p>		Funcionamiento del grupo de trabajo como un equipo bien integrado	Ítem 17				
		Mejoramiento de las actividades diarias	Ítem 18				
		Orgullo del personal por los servicios de la institución	Ítem 19				
		Colaboración del personal por los servicios entre diversas unidades	Ítem 20				
	Supervisión	Apoyo del jefe para superar los obstáculos que se presentan	Ítem 21				
		Interés del jefe por el éxito de sus empleados	Ítem 22				
		Mejora de la tarea por la evaluación que se hace del trabajo	Ítem 23				
		Valoración de los altos niveles de desempeño	Ítem 24				
		Reconocimiento por los logros expresados por el jefe	Ítem 25				
		Disposición de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	Ítem 26				
		Afronta y superan los obstáculos.	Ítem 27				
		Promoción la capacitación que se necesita por los jefes	Ítem 28				
		Acceso al jefe para escuchar los planeamientos que se le hacen	Ítem 29				
		Promoción de la generación de ideas creativas e innovadoras	Ítem 30				
Comunicación	Acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	Ítem 31					
	Fluidez en de la información en el trabajo	Ítem 32					
	Relación armoniosa en los grupos de trabajo	Ítem 33					
	Existencia de suficientes canales de información	Ítem 34					

		Responsabilidades del puesto claramente definidas	Ítem 35				
		Interacción con personas de mayor jerarquía	Ítem 36				
		Promoción y fomento de comunicación interna	Ítem 37				
		Objetivos de trabajo definidos claramente	Ítem 38				
		Existencia de una clara definición de misión, visión y valores en la institución	Ítem 39				
		Conocimiento de los avances en otras áreas de la organización	Ítem 40				
	Condiciones laborales	Mejoramiento continuo de los métodos de trabajo	Ítem 41				
		Preparación necesaria para realizar el trabajo	Ítem 42				
		Oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	Ítem 43				
		Existencia de buena administración de los recursos	Ítem 44				
		Existencia de normas y procedimientos como guías de trabajo	Ítem 45				
		Remuneración atractiva en comparación con otras organizaciones	Ítem 46				
		Realización del trabajo en función a métodos o planes establecidos	Ítem 47				
		Disposición de tecnología que facilite el	Ítem 48				

		trabajo					
		Existencia de un trato justo en la institución	Ítem 49				
		Remuneración de acuerdo con otras áreas de la organización	Ítem 50				
<b>Desempeño laboral:</b> Chiavenato (2007) define el desempeño laboral como el potencial de desarrollo futuro o la capacidad demostrada por una persona en determinado cargo, para tomar en cuenta el valor, la excelencia y las cualidades de una persona	Iniciativa laboral	Iniciativa de crecimiento laboral	Ítem 01	Escala de Likert Nunca  1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre	Institución educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba – Región de San Martín.	Cuestionario de: Guerrero, (2014)	Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach 0.892 y correlación Tau b de Kendall.
		Iniciativa propia laboral en ausencia del jefe	Ítem 02				
		Iniciativa en el proceso de atención	Ítem 03				
		Iniciativa en el proceso de post-servicio	Ítem 04				
		Iniciativa en mi imagen personal	Ítem 05				
		Iniciativa de entrenamiento profesional	Ítem 06				
	Trabajo en equipo	Fomenta trabajo en equipo	Ítem 07				
		Realización de tareas eficientes en equipo	Ítem 08				
		Apoyo del jefe en las decisiones en grupo	Ítem 09				
	Cooperación con los colaboradores	Cordialidad y amabilidad con los compañeros	Ítem 10				
		Cooperación con los compañeros	Ítem 11				
		Comunicación eficaz con los compañeros de trabajo	Ítem 12				
		Compartimiento de información útil	Ítem 13				

## ANEXO 4. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Diseño Método
¿Cuál es la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020.	Hi: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020. Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E José Antonio Encinas Franco - Moyobamba 2020.	<b>V1: Clima organizacional</b>	<b>Tipo de estudio</b>  Aplicada descriptiva correlacional  <b>Diseño de investigación</b>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>		No experimental-corto transversal.  <b>Área de estudio</b>  Institución educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba
¿Cuál es la relación que existe entre autorrealización y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020?	Determinar la relación que existe entre autorrealización y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.	Existe relación significativa entre autorrealización y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.	<b>V2: Desempeño laboral</b>	<b>Población y muestra</b>  La población está constituida por 35 trabajadores de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba.
¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020?	Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.	Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.		
¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020?	Determinar la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.	Existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.		

Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020?	de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.	Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.		<b>Valoración estadística correlativas</b>
¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020?	Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.	Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.		
¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020?	Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.	Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.		

## ANEXO 5. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### INSTRUMENTO

Estimado (a) docente el siguiente cuestionario tiene carácter anónimo y está orientado a desarrollar el trabajo de investigación denominado "El Clima organizacional y su en el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020.

#### INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA:

Marque con una X el número que corresponda a su respuesta

##### 1. Género:

- a) Masculino (    )                      b) Femenino (    )

##### 2. Edad del encuestado:

- a) 22 - 27 (    )  
b) 28 – 33 (    )  
c) 34 – 39 (    )  
d) 40 – 45 (    )  
e) 46 – 60 (    )  
f) 60 a más (    )

##### 3. Tiempo de servicio

- a) 6 meses a 1 año (    )  
b) 1 – 2 años        (    )  
c) 2 – 3 años        (    )  
d) 3 – 4 años        (    )  
e) 5 años a más     (    )

##### 4. Tipo de contrato

- a) Nombrados  
b) Contratados

##### 5. Estado Civil

- a) Casado            (    )  
b) Soltero            (    )  
c) Divorciado        (    )  
d) Conviviente        (    )

##### 6. Escala/Grado profesional alcanzado:

- a) Instituto pedagógico  
b) Bachiller  
c) Licenciado  
d) Maestría

e) Doctorado

### INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

A continuación, se presenta una lista de comportamientos y actitudes que puede apreciarse en su Institución.

Recuerde que “No hay respuesta correcta o incorrecta”

Rogamos sea lo más sincero (a) posible

Cada ítem tiene cinco posibles respuestas, marque con una X el número de la columna que corresponda a su respuesta.

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

ÍTEM					
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Autorrealización</b>					
1 Percibo que existen oportunidades de progresar en la institución					
2 En la institución donde laboro, se reconocen los niveles de logro.					
3 En la institución donde laboro, existen retos y objetivos a cumplir en el trabajo establecido.					
4 En la institución donde laboro, existen actividades que me permiten aprender y desarrollarme.					
5 En la institución donde laboro, existen actividades que me permiten mi desarrollo laboral.					
6 En la institución donde laboro, existen actividades que me estimulan a mejorar mi labor.					
7 En la institución donde laboro, existe promoción de desarrollo personal.					
8 En donde laboro, existe relación entre el trabajo con la visión y misión de la institución.					
9 En la institución donde laboro, se reconoce el trabajo bien realizado.					
10 En la institución donde laboro, es posible alcanzar la calidad de vida laboral.					
<b>Involucramiento laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11 En donde laboro, existe compromiso con el éxito de la institución.					
12 En la institución donde laboro, existe cooperación entre compañeros de trabajo.					
13 En la institución donde laboro, existe participación para definir objetivos y actividades.					
14 En la institución donde laboro, existe consideración por los trabajadores.					
15 En la institución donde laboro, puedo tomar decisiones por mi cuenta.					



16	En donde laboro, existe compromiso con los trabajadores de la institución.					
17	En la institución donde laboro, existe responsabilidad laboral del equipo.					
18	En la institución donde laboro, existe una mejora continua.					
19	En la institución donde laboro, siento orgullo por el trabajo que realizo.					
20	En la institución donde laboro, existe colaboración de los trabajadores de las áreas.					
	<b>Supervisión</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	En la institución donde laboro, existe apoyo para superar obstáculos.					
22	En la institución donde laboro, existe interés de mis superiores por mis logros.					
23	En la institución donde laboro, el trabajo es avaluado para realizar mejoras.					
24	En la institución donde laboro, se valoran a los trabajadores por su nivel de desempeño.					
25	En la institución donde laboro, los supervisores reconocen mis logros.					
26	En la institución donde laboro, existe un seguimiento y control de las actividades realizadas.					
27	En la institución donde laboro, se superan obstáculos.					
28	En la institución donde laboro, se tiene la capacitación necesaria para supervisión del trabajo.					
29	En la institución donde laboro, la dirección escucha los planes o aportes que se hace.					
30	En la institución donde laboro, se promueve la generación de nuevas ideas para el proceso de supervisión.					
	<b>Comunicación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
31	En la institución donde laboro, tengo acceso a la información necesaria para realizar mi trabajo.					
32	En la institución donde laboro, la información fluye adecuadamente.					
33	En la institución donde laboro, existe comunicación asertiva entre grupos de trabajo.					
34	En la institución donde laboro, existen canales de información.					
35	En la institución donde laboro, las responsabilidades están definidas.					
36	En la institución donde laboro, puedo interactuar con la dirección.					
37	En la institución donde laboro, se promueve la comunicación interna.					
38	En la institución donde laboro, los objetivos están claramente difundidos.					
39	En la institución donde laboro, la misión, visión y valores están difundidos.					
40	En la institución donde laboro, se conocen los avances de las demás áreas.					
	<b>Condiciones laborales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

41	En la institución donde laboro, existe capacitación continua de los procesos de trabajo.					
42	En la institución donde laboro, existe preparación adecuada para realizar el trabajo.					
43	En la institución donde laboro, existe oportunidad para realizar el trabajo a mi manera.					
44	En la institución donde laboro, los recursos laborales son administrados correctamente.					
45	En la institución donde laboro, existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
46	En la institución donde laboro, tengo una remuneración adecuada en relación a otras instituciones.					
47	En la institución donde laboro, el trabajo es realizado en base a lo planificado.					
48	En la institución donde laboro, cuenta con la tecnología adecuada para facilitar el trabajo.					
49	En la institución donde laboro, existe un trato justo hacia los trabajadores.					
50	En la institución donde laboro, mi remuneración es adecuada en relación a las demás áreas.					
	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>					
	<b>Iniciativa laboral</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	En la institución donde laboro, tengo iniciativa de crecimiento laboral.					
2	En la institución donde laboro, tengo iniciativa laboral en ausencia de la dirección.					
3	En la institución donde laboro, tengo iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área asignada.					
4	En la institución donde laboro, tengo iniciativa de enseñanza a los alumnos fuera del horario establecido.					
5	En la institución donde laboro, tengo iniciativa en mi imagen personal.					
6	En la institución donde laboro, tengo iniciativa de entrenamiento para realizar mi trabajo.					
	<b>Trabajo en equipo</b>					
7	En la institución donde laboro, fomento el trabajo en equipo.					
8	En la institución donde laboro, realizo tareas eficientes en equipo de trabajo.					
9	En la institución donde laboro, tengo apoyo de mi la dirección en las decisiones grupales.					
	<b>Cooperación con los colaboradores</b>					
10	En la institución donde laboro, soy cordial y amable con mis compañeros de trabajo.					
11	En la institución donde laboro, coopero con mis colegas.					
12	En la institución donde laboro, me comunico con mis compañeros.					
13	En la institución donde laboro, comparto la información útil con mis compañeros.					
14	En la institución donde laboro, facilito el logro de los resultados.					

## ANEXO 6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

#### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Gerardo Ulises Sila Alvarado  
 Institución donde labora : Servicio Nacional de Sanidad Agraria  
 Especialidad : Lic. Administración de Empresas y Mg.  
**Administración Pública**  
 Instrumento de evaluación : Encuesta de Clima Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Sonia Palma Carrillo - 2004

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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 ORGANIZACIONAL 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 ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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 ORGANIZACIONAL					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>50</b>				

(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

El instrumento de investigación es válido, aplicar.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Moyobamba, 02 de diciembre de 2020

  
 Solo personal, firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Gerardo Ulises Sila Alvarado**  
 Institución donde labora : **Servicio Nacional de Sanidad Agraria**  
 Especialidad : **Lic. Administración de Empresas y Mg. Administración Pública**  
 Instrumento de evaluación : **Encuesta de Desempeño laboral**  
 Autor (s) del instrumento (s) : **Armando Jesús Guerrero Goicochea - 2014**

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

**NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)**

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: 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: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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: 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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		<b>50</b>				

(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)

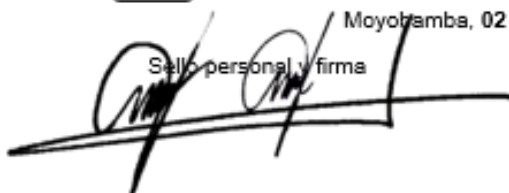
### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento de investigación es válido, aplicar.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Moyobamba, 02 de diciembre de 2020

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Jessica Janeth Córdova Pengifo  
 Institución donde labora : Universidad Católica Sedes Sapientiae, PEAM  
 Especialidad : Lic. Marketing y Negocios Internacionales, Mag. Gestión de Operaciones  
 Instrumento de evaluación : Encuesta de Clima Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (ε) : Sonia Palma Carrillo – 2004

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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 ORGANIZACIONAL 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 ORGANIZACIONAL.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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 ORGANIZACIONAL.					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						50

(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: 50

Moyobamba, 06 de diciembre de 2020

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Jessica Janeth Córdova Rengifo  
 Institución donde labora : Universidad Católica Sedes Sapientiae, PEAM  
 Especialidad : Dic. Marketing y Negocios Internacionales, Mag. Gestión de Operaciones  
 Instrumento de evaluación : Encuesta de Desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Armando Jesús Guerrero Goicochea – 2014

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)**

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: 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: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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: 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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>50</b>

(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: 50

Moyobamba, 06 de diciembre de 2020

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RAMÍREZ VILLARREAL FÉLIX ANTONIO  
 Institución donde labora : INSTITUTO SUPERIOR FÉLIX DE LA ROSA  
 Especialidad : ECONOMISTA  
 Instrumento de evaluación : Encuesta de Clima Organizacional  
 Autor (s) del instrumento (s) : Sonia Palma Carrillo - 2004

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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 ORGANIZACIONAL 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 ORGANIZACIONAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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 ORGANIZACIONAL					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(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

AMBAS VARIABLES TIENEN RELACION QUE HAN  
PERMITIDO APLICAR EL CUESTIONARIO. SE ACEPTA

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Moyobamba, 2 de NOVIEMBRE de 2020

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: RUIZ VILLARREAL FELIX ANTONIO  
 Institución donde labora : INSTITUTO SUPERIOR FELIX DE LA ROSA  
 Especialidad : ECONOMISTA  
 Instrumento de evaluación : Encuesta de Desempeño laboral  
 Autor (s) del instrumento (s) : Armando Jesús Guerrero Goicochea - 2014

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

**NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)**

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: 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: DESEMPEÑO LABORAL					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, 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: 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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(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**

AMBAS VARIABLES TIENEN RELACION QUE HAN  
PERMITIDO APLICAR EL CUESTIONARIO. SE ACEPTA

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Moyobamba, 2 de DICIEMBRE de 2020

Seillo personal y firma





## CONFIABILIDAD CON LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Para (Quero, 2010), un valor para aceptar el alfa de Cronbach tiene que tener un límite de 0.7, en el caso que sea menor no se acepta.

Análisis estadístico de fiabilidad de la VI: Clima organizacional

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,980</b>	<b>50</b>

Fuente: Elaboración propia, SPSS V.25

Análisis estadístico de fiabilidad de la VD: Desempeño laboral

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,892</b>	<b>14</b>

Fuente: Elaboración propia, SPSS V.25

Según José Paredes Pérez (2019), los resultados para interpretar Tau b de Kendall presentados fueron en base a los siguientes valores:

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.79 Buena correlación
- De 0.80 a 1.00 Muy buena correlación

### Prueba de normalidad

	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			<b>Shapiro-Wilk</b>		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMAO	,177	32	,012	,863	32	,001
AUTORREALIZACIÓN	,256	32	,000	,760	32	,000
INVOLUCRAMIENTOLA	,205	32	,001	,845	32	,000
B						
SUPERVISIÓN	,181	32	,009	,871	32	,001
COMUNICACIÓN	,165	32	,026	,856	32	,001
CONDICIONESLAB	,191	32	,005	,886	32	,003
DESEMPEÑOLAB	,196	32	,003	,869	32	,001
INCIATIVALAB	,208	32	,001	,837	32	,000
TRABAJOEQ	,278	32	,000	,770	32	,000
COOPERACIÓNCOL	,305	32	,000	,743	32	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## ANEXO 7. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

“Año de la Universalización de la Salud”

### CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE TESIS

EL DIRECTOR DE LA IE. JOSE ANTONIO ENCINAS FRANCO - PROFESOR EDILBERTO RAMIREZ CRUZADO.

HACE CONSTAR

Que los jóvenes Romero Pizango Giubell Ivonne, identificado con DNI N° 73240247 y Silva Mendoza Juan Carlos, identificado con DNI N° 71929854, bachilleres en Administración y Negocios Internacionales, vienen desarrollando en esta institución el proyecto de tesis: **“El clima organizacional y su influencia en el rendimiento de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de la ciudad de Moyobamba, en el año 2020”**, para obtener el grado de Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, en tal sentido se hace de conocimiento que el pedido queda autorizado para recibir la información necesaria para uso exclusivo de la investigación.

Se expide la presente constancia, a solicitud de los interesados para los fines que estime conveniente.

Moyobamba, 19 de Octubre del 2020

Atentamente

  
  
Prof. Edilberto Ramirez Cruzado  
DIRECTOR

## ANEXO 8. EVIDENCIA DE LA RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Zoom Reunión 40 minutos

Vista del hablante

Participantes (20)

Buscar un participante

- Giubell Romero Piz... (Anfitrión, yo)
- Adolfo Mesía
- Carolin Mejía
- Edilberto Ramírez Cruzado
- Cinthy Zambrano
- Alice Cabrera
- Aylen Rastegui Benza...
- Invitar Silenciar a todos

Chat de grupo de Zoom

De Mariza Zamora a Todos: No escucho nada

De Maruja Sánchez Mera a Todos: no se escucha

De mi para Todos: <https://forms.gle/4c5imloe3j0LXPVNA>

Enviar a: Todos Archivo

Escribir mensaje aquí...

Silenciar Detener vídeo Seguridad Participantes Chatear Compartir pantalla Grabar Reacciones Finalizar

Zoom Reunión 40 minutos

Vista del hablante

Participantes (19)

Buscar un participante

- Giubell Romero Piz... (Anfitrión, yo)
- Carolin Mejía
- Edilberto Ramírez Cruzado
- Mariza Zamora
- Adolfo Mesía
- Alice Cabrera
- Aylen Rastegui Benza...
- Invitar Silenciar a todos

Chat de grupo de Zoom

De Mariza Zamora a Todos: No escucho nada

De Maruja Sánchez Mera a Todos: no se escucha

De mi para Todos: <https://forms.gle/4c5imloe3j0LXPVNA>

Enviar a: Todos Archivo

Escribir mensaje aquí...

Silenciar Detener vídeo Seguridad Participantes Chatear Compartir pantalla Grabar Reacciones Finalizar

# ANEXO 9. UTILIZACIÓN DEL PROGRAMA SPSS V. 25 PARA RESULTADOS

ESTUDIO DE VARIABLES SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Genero	Numérico	8	0	Genero del enc.	{1, Hombre}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Edad	Numérico	8	0	Edad del encue.	{1, 22 a 27}	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	Tiempo_ser	Numérico	8	0	Tiempo de seni.	{1, 6 meses}	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	Tipo_contrato	Numérico	8	0	Tipo de contrat.	{1, Nombrad}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Estado_civil	Numérico	8	0	Estado civil del	{1, Casado}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	Grado_profes	Numérico	8	0	Grado profesion.	{1, Instituto}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	P1	Numérico	8	0	Percebo que exi.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	P2	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	P3	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	P4	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	P5	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	P6	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	P7	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	P8	Numérico	8	0	En donde labor.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	P9	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	P10	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	P11	Numérico	8	0	En donde labor.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	P12	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	P13	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	P14	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	P15	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	P16	Numérico	8	0	En donde labor.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	P17	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	P18	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	P19	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	P20	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	P21	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
28	P22	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	P23	Numérico	8	0	En la instituci.	{1, Nunca}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos    Vista de variables

Resultado1.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Genero del encuestado

N Válido 32  
Perdidos 0

Genero del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Hombre	6	18,8	18,8	18,8
Mujer	26	81,3	81,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

FRECUENCIAS VARIABLES=Edad  
/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

Estadísticos

Edad del encuestado

N Válido 32  
Perdidos 0

Edad del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 28 a 33	3	9,4	9,4	9,4
34 a 39	3	9,4	9,4	18,8
40 a 45	4	12,5	12,5	31,3
46 a 60	21	65,6	65,6	96,9
61 a más	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

IBM SPSS Statistics Processor está listo    Unicode ON

Resultado1.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		AUTORREALIZACIÓN	DESEMPEÑO LAB
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	1,000	,388**
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	32	32
DESEMPEÑO LAB	Coeficiente de correlación	,388**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	32	32

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

NONPAR CORR  
/VARIABLES=INVOLUCRAMIENTOLAB DESEMPEÑO LAB  
/PRINT=KENDALL TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=FAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

		INVOLUCRAMIENTOLAB	DESEMPEÑO LAB
Tau_b de Kendall	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	32	32
DESEMPEÑO LAB	Coeficiente de correlación	,372**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.

IBM SPSS Statistics Processor está listo    Unicode ON

ESTUDIO DE VARIABLES SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
64	P58	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
65	P59	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
66	P60	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
67	P61	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
68	P62	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
69	P63	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
70	P64	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
71	CLMAO	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
72	AUTORREA...	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	19	Derecha	Escala	Entrada
73	INVOLUCR...	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
74	SUPERVISI...	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
75	COMUNICA...	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
76	CONDICION...	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	16	Derecha	Escala	Entrada
77	DESEMPE...	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
78	INCIATIVA...	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
79	TRABAJOEQ	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
80	COOPERA...	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
81	DIM1AUTO	Númerico	5	0	AUTORREALIZ...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
82	DIM2INVOL	Númerico	5	0	INVOLUCRAMI...	{1, Nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
83	DIM3SUPER	Númerico	5	0	SUPERVISIÓN...	{1, Nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
84	DIM4COM	Númerico	5	0	COMUNICACIÓ...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
85	DIM5COND	Númerico	5	0	CONDICIONES...	{1, Nunca}...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
86	DIM6INCLAB	Númerico	5	0	INCIATIVALAB	{1, Nunca}...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
87	DIM7TRABEQ	Númerico	5	0	TRABAJOEQ (...)	{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
88	DIM8COOP	Númerico	5	0	COOPERACIÓ...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
89	clima	Númerico	5	0	CLMAO (Agrup...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
90	desem	Númerico	5	0	DESEMPEÑOL...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
91											
92											

Vista de datos Vista de variables

ESTUDIO DE VARIABLES SPSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
64	P58	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
65	P59	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
66	P60	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
67	P61	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
68	P62	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
69	P63	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
70	P64	Númerico	8	0	En la instituci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
71	CLMAO	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
72	AUTOI	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	19	Derecha	Escala	Entrada
73	INVOL	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
74	SUPEI	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
75	COMU	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
76	COND	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	16	Derecha	Escala	Entrada
77	DESEI	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
78	INCIAT	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
79	TRABEQ	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
80	COOP	Númerico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
81	DIM1A	Númerico	5	0		{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
82	DIM2A	Númerico	5	0		{1, Nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
83	DIM3A	Númerico	5	0		{1, Nunca}...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
84	DIM4C	Númerico	5	0		{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
85	DIM5C	Númerico	5	0		{1, Nunca}...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
86	DIM6A	Númerico	5	0		{1, Nunca}...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
87	DIM7T	Númerico	5	0		{1, Nunca}...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
88	DIM8C	Númerico	5	0		{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
89	clima	Númerico	5	0	CLMAO (Agrup...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
90	desem	Númerico	5	0	DESEMPEÑOL...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
91											
92											

Vista de datos Vista de variables

Crear puntos de corte

Intervalos de ancho iguales

Intervalos - rellenar al menos dos campos

Primera ubicación de punto de corte: 30

Número de puntos de corte: 5

Anchura: 6

Última ubicación de punto de corte: 54

Percentiles iguales basados en casos explorados

Intervalos - rellene cualquier campo

Número de puntos de corte:

Ancho (%):

Puntos de corte en media y desviaciones estándar seleccionadas basadas en casos explorados

Desviación estándar +1

Desviación estándar +2

Desviación estándar +3

La aplicación sustituirá las definiciones de punto de corte actuales con esta especificación. Un intervalo final incluirá todos los valores restantes. N puntos de corte generan N-1 intervalos.

Aplgar Cancelar Ayuda

Agrupación visual

Lista de variables exploradas:

Variable actual: AUTORREALIZACIÓN

Variable agrupada: autorrealización

Mínimo: 31 Valores no perdidos Máximo: 50

Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

Valor	Etiqueta
1	HIGH
2	

Copiar intervalos

De otra variable

A otras variables

Puntos finales super...

Incluidos (<=)

Excluidos (<)

Crear puntos de corte

Crear etiquetas

Invertir la escala

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda