

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES



**Clima laboral y desempeño docente de la Institución
Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023**

**Tesis para obtener el grado de maestro en educación con
mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autora:

Florian Perfecto Elaine Karin

Asesora:

Montes Lizárraga Carolina

Código ORCID: 0000-0002-0074-9228

Chimbote – Perú

2025

Índice general

Índice general	ii
Palabras Clave	iii
Línea de investigación.....	iii
Constancia de original.....	iv
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Fundamentación Científica.....	5
Justificación de la investigación	11
Problema.....	12
Conceptualización y operacionalización de las variables.....	13
Hipótesis	13
Objetivos.....	14
Metodología	14
Tipo de investigación.....	14
Diseño de la investigación.....	14
Población y muestra.....	15
Resultados	17
Análisis y discusión.....	19
Conclusiones	24
Recomendaciones.....	24
Referencias bibliográficas	25
Anexos y apéndices.....	29

Palabras Clave

**Clima laboral, desempeño Docente
Educación Secundaria**

Keywords

**Work environment, teaching performance
Secondary Education**

Línea de investigación

Línea

Teoría y métodos educativos

Área

Ciencias de la educación

Disciplina

**Educación general (incluye capacitación,
pedagogía)**

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima Laboral y Desempeño Docente de la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023**" del (a) estudiante: **FLORIAN PERFECTO ELAINE KARIN**, identificado(a) con Código N° **1113200679**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **19%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 03 de junio de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo

**Clima Laboral y Desempeño Docente de la Institución Educativa Francisco
Vidal Laos-Barranca; 2023**

Title

**Work Environment and Teaching Performance of the Francisco Vidal Laos-
Barranca Educational Institution; 2023**

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca, 2023. La investigación, de nivel aplicada y correlacional explicativo, buscó comprender la asociación entre variables sin establecer causalidad. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, recolectando datos numéricos para analizar estadísticamente las correlaciones entre el clima laboral y el desempeño docente. La población en estudio estuvo compuesta por 66 individuos, incluidos 56 docentes, 9 administrativos y 4 auxiliares, cuya muestra fue equivalente a la población total, seleccionada por conveniencia de los investigadores. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación alto ($\rho = 0.778$, $p = 0.000$), indicando una relación significativamente alta y positiva entre el clima laboral y el desempeño docente. Específicamente, se encontró una relación significativa pero baja entre las dimensiones contexto social y satisfacción ($\rho = 0.382$, $p = 0.000$), una correlación moderada entre colaboración laboral y adaptación curricular ($\rho = 0.426$, $p = 0.000$), y una correlación moderada entre identidad corporativa y planificación curricular ($\rho = 0.600$, $p = 0.000$). Estos hallazgos evidencian la importancia de fortalecer el clima laboral mediante estrategias que fomenten la satisfacción, la colaboración y la identidad corporativa, a fin de optimizar el desempeño docente. Con base en los resultados, se concluye que un clima laboral favorable desempeña un rol crucial en la mejora del rendimiento docente, y se recomienda implementar programas integrales que fortalezcan las dimensiones analizadas. Este estudio aporta evidencia significativa para la gestión educativa y el diseño de estrategias organizacionales que potencien el desempeño en instituciones similares.

Palabras clave: Clima Laboral, Desempeño Docente.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between work environment and teaching performance at the Francisco Vidal Laos-Barranca Educational Institution, 2023. The research, of applied and explanatory correlational level, sought to understand the association between variables without establishing causality. It was developed under a quantitative approach, collecting numerical data to statistically analyze the correlations between work environment and teaching performance. The population under study was composed of 66 individuals, including 56 teachers, 9 administrators and 4 assistants, whose sample was equivalent to the total population, selected for the convenience of the researchers. The results revealed a high correlation coefficient ($\rho = 0.778$, $p = 0.000$), indicating a significantly high and positive relationship between work environment and teaching performance. Specifically, a significant but low relationship was found between the dimensions of social context and satisfaction ($\rho = 0.382$, $p = 0.000$), a moderate correlation between work collaboration and curricular adaptation ($\rho = 0.426$, $p = 0.000$), and a moderate correlation between corporate identity and curricular planning ($\rho = 0.600$, $p = 0.000$). These findings show the importance of strengthening the work environment through strategies that promote satisfaction, collaboration, and corporate identity, in order to optimize teaching performance. Based on the results, it is concluded that a favorable work environment plays a crucial role in improving teaching performance, and it is recommended to implement comprehensive programs that strengthen the dimensions analyzed. This study provides significant evidence for educational management and the design of organizational strategies that enhance performance in similar institutions.

Keywords: Work Environment, Teaching Performance.

Introducción

Antecedentes y fundamentación científica

Molina-Vicuña (2023) tuvo el propósito fundamental de su estudio investigar el liderazgo revolucionario como un modelo para mejorar la atmósfera de trabajo en establecimientos educativos, especialmente en el entorno posterior a la pandemia. Se considera fundamental establecer pautas que promuevan el liderazgo revolucionario como una herramienta esencial para generar un ambiente de trabajo armonioso y productivo para los docentes. El método utilizado fue principalmente teórico-documental, basado en investigaciones tanto internacionales como nacionales, con un enfoque descriptivo y propositivo. Se examinaron tanto las dimensiones como los componentes del liderazgo revolucionario, así como las estrategias planteadas por autores clásicos. Los resultados resaltan la importancia de tener en cuenta las dimensiones y componentes del liderazgo revolucionario para mejorar la atmósfera de trabajo en establecimientos educativos.

Morales-Caguana et al. (2023) exploró los aspectos teórico-prácticos, las conexiones y las recomendaciones relacionadas con el desempeño laboral del educador y su evaluación desde el inicio de su formación, así como su relación con la renovación educativa, desde una perspectiva curricular enfocada en la práctica pedagógica y la experiencia como elemento fundamental en el desarrollo personal y profesional del futuro maestro. Este último debe satisfacer las demandas actuales de la sociedad en consonancia con la modernización educativa. Se han considerado estos aspectos, conexiones y recomendaciones teniendo en cuenta los antecedentes del concepto de rendimiento y los hallazgos más relevantes de proyectos de investigación y capacitaciones, que de forma implícita o explícita se refieren, asumen o fundamentan el desempeño profesional en la práctica pedagógica, como una categoría esencial en el proceso de formación del educador en diferentes contextos educativos y laborales. Todo el análisis se llevó a cabo utilizando métodos científicos que respaldaron los conceptos y los integraron en la formación del rendimiento profesional. Como resultado, se sistematizan referencias y se revelan patrones, que, desde los fundamentos de la concepción curricular centrada en la práctica pedagógica, permiten la conceptualización del rendimiento y la determinación de las relaciones con otras categorías propias del proceso de formación profesional en educación, intrínsecamente vinculadas al rendimiento

docente, lo cual es necesario tener en cuenta para su definición, proporcionando una guía para su seguimiento, evaluación y control.

Vera (2023) se propuso lograr el objetivo mejorar la administración de la comunicación interna para elevar el ambiente organizacional en la Gobernación de la Provincia de Santa Elena. Se empleó una metodología cualitativa con un diseño descriptivo no experimental inductivo, utilizando encuestas con la escala de Likert y entrevistas a expertos en los departamentos de Talento Humano y Comunicación para recopilar información. Estas observaciones proporcionaron los fundamentos para analizar la gestión de la comunicación interna, identificar los elementos que influyen en el ambiente organizacional y determinar las técnicas de comunicación para su mejora. Los datos recolectados fueron clasificados y representados en un gráfico de pastel, confirmando la hipótesis de la investigación con un resultado neutral. Las conclusiones y recomendaciones sugieren la necesidad de entrenar al personal para una comunicación más efectiva, implementando nuevas estrategias que contribuyan a la mejora del ambiente organizacional en la Gobernación de la Provincia de Santa Elena.

Ballena et al. (2023) acentúa que el propósito de este estudio es examinar la conexión entre el ambiente organizacional educativo y el logro pedagógico. Se realiza un estudio de caso en una institución con relaciones laborales tensas, en un contexto social empobrecido. Se lleva a cabo una evaluación inicial utilizando un pretest y se emplean una serie de herramientas para abordar los desafíos, cuyos resultados se evidencian en el posttest. Se identifican las limitaciones educativas en entornos laborales difíciles y se demuestra la efectividad de las herramientas de gestión implementadas, mejorando todos los niveles y aspectos de la enseñanza. Se concluye que un escenario formativo facilitado por la participación en diálogos mejora de manera significativa las relaciones interpersonales, lo cual tiene un impacto positivo en los procesos de aprendizaje.

Curiñaupa (2023) se propuso examinar la relación entre el entorno de trabajo y el rendimiento de los maestros en una institución educativa privada de Huachipa en el año 2023. El enfoque metodológico utilizado fue de naturaleza cuantitativa y se empleó un diseño de investigación correlacional no experimental, con una muestra

de 56 profesores seleccionados mediante un muestreo no aleatorio. Se utilizó un cuestionario validado por expertos y con una alta confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach (0,892 y 0,839). En cuanto a los resultados obtenidos, el 48,2% de los participantes describieron el clima laboral como regular, el 28,6% como negativo y el 23,2% como positivo. En relación al desempeño docente, el 37,5% lo calificó como nivel medio, el 33,9% como alto y el 28,6% como bajo. Se llegó a la conclusión de que existe una correlación significativa entre el entorno laboral y la efectividad docente ($p < 0,05$ y $\rho = 0,858$), lo cual demuestra una asociación sólida y positiva.

Merino (2021) afirma que el objetivo principal de la investigación fue examinar la relación entre el entorno laboral y la eficacia de los maestros en una escuela en Vinces en 2021. Se utilizó un diseño de investigación de tipo correlacional-transversal, con un enfoque cuantitativo, y se seleccionó una muestra de 52 docentes de la Escuela de Educación Básica "Aristides Pinto Olvera" en Vinces. La metodología empleada incluyó encuestas, específicamente un cuestionario sobre el clima laboral y el rendimiento docente, los cuales fueron validados por tres expertos en el campo y se determinó su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos revelaron que diversas dimensiones del entorno laboral, como la claridad en la organización, los sistemas de incentivos, la autonomía en la toma de decisiones, el liderazgo, la interacción social y la apertura organizacional, mostraron una correlación significativa con el rendimiento docente, con coeficientes de correlación (Rho) que oscilan entre 0.662 y 0.773. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa ($p < 0.01$) entre el entorno laboral y el rendimiento de los docentes en la Escuela de Vinces en 2021.

Izquierdo (2023) se propuso como objetivo principal, en su investigación la conexión entre el ambiente de trabajo y el rendimiento de los empleados administrativos en la Dirección Regional de Educación Tumbes en 2023, planteando la pregunta: ¿Cómo se relaciona el clima laboral con el desempeño de los empleados administrativos en la Dirección Regional de Educación Tumbes en 2023? Se utilizó una estrategia de investigación cuantitativa de tipo correlacional descriptiva, con un diseño transversal no experimental, siguiendo las pautas de Hernández et al. (2018). La recopilación de datos se realizó mediante encuestas y cuestionarios aplicados a

una muestra de 60 empleados. Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva alta de 0.770 según el coeficiente de Pearson, con un nivel de significancia de 0.001, lo que sugiere una relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral y el rendimiento laboral de los empleados administrativos en la Dirección Regional de Educación Tumbes en 2023.

Adauto (2023) expresa su investigación al analizar la conexión entre el entorno laboral y el rendimiento de los profesores, así como explorar cómo las habilidades pedagógicas, la responsabilidad laboral y los resultados educativos se relacionan con dicho entorno. La hipótesis general plantea una correlación directa entre el clima laboral y el desempeño docente, mientras que las hipótesis específicas investigan la relación entre las competencias pedagógicas, la responsabilidad laboral y los resultados educativos con el clima laboral. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y con un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 30 profesores seleccionados de forma exhaustiva, utilizando encuestas y cuestionarios como técnicas e instrumentos de recolección de datos, respectivamente. Se empleó el software SPSS para el análisis, utilizando la correlación de Pearson como estadístico, revelando una correlación directa y significativa entre el clima laboral y el rendimiento docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, filial Satipo, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.802 y un nivel de significancia de 0.05.

Vargas (2023) define como objetivo de su investigación es evaluar el nivel de coincidencia entre el ambiente de trabajo de la institución educativa y el rendimiento de los maestros en la Institución Educativa "Fernando Belaunde Terry" - Sullana - Piura 2020. Enmarcado en un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, se utilizó una muestra de 20 maestros que trabajan en dicha institución. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario para evaluar el clima laboral y una escala de Likert para medir el rendimiento docente. Los resultados revelan una relación moderada pero significativa entre el clima laboral y el rendimiento de los maestros en la Institución Educativa "Fernando Belaunde Terry" - Sullana - Piura 2020, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.530 ($\rho = 0.530$), con una significancia estadística de $p = 0.000 < 0.05$.

Porras (2023) postula como objetivo establecer la posible conexión entre las variables ambiente de trabajo y desempeño laboral docente, además de explorar y describir la percepción de los maestros hacia su institución educativa. En términos de metodología, se optó por un enfoque correlacional descriptivo, utilizando un diseño no experimental de tipo transversal y una perspectiva cuantitativa. La muestra estuvo compuesta por 27 docentes, representando así la población total, y para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios diseñados para cada una de las variables en estudio, los cuales fueron validados por expertos y evaluados en términos de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos a través del análisis no paramétrico utilizando el coeficiente de correlación de Spearman revelaron una correlación positiva significativa de 0.603, con un nivel de significancia por debajo de 0.05 ($p=0.001 < \alpha=0.05$), lo que indica la existencia de una relación entre el ambiente institucional y el desempeño laboral docente.

Tueros y Condori (2023) define como propósito de la investigación, examinar la conexión entre el entorno laboral y el rendimiento de los maestros en la Institución Educativa Pública N°20929. Dada la constante dinámica en las organizaciones, tanto públicas como privadas, es fundamental fortalecer las relaciones internas para adaptarse a los cambios. El estudio sigue un enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental, en el cual se evaluó a 51 profesores mediante la aplicación de dos cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados muestran una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, como se evidencia en la correlación de Rho de Spearman (0.521).

Fundamentación Científica

Clima laboral

Huaraz (2023) define a clima laboral basado en Chiavenato, como la relación a la motivación de los colaboradores, es esencial establecer conexiones que fomenten la satisfacción, el interés y el compromiso hacia la empresa. Es importante evitar la falta de motivación, ya que puede generar desinterés, inconformidad e insatisfacción, lo que a su vez puede afectar negativamente el clima laboral. Carrión et al. (2022) afirma que el clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que se vive en una organización o empresa. Es un conjunto de

percepciones que los empleados tienen sobre su entorno laboral, incluyendo aspectos como el liderazgo, la comunicación, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, y las políticas y prácticas de la empresa. Es importante destacar que el clima laboral no es lo mismo que la cultura organizacional, aunque están estrechamente relacionados. Mientras que la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y normas compartidas por los miembros de una organización, el clima laboral se refiere a las percepciones individuales sobre el ambiente de trabajo.

Características de clima laboral

Molina-Vicuña (2023) tiene en cuenta las características de clima laboral por diferentes aspectos clave. En primer lugar, la comunicación abierta es fundamental, ya que promueve la transparencia y la confianza entre los empleados y la dirección, fomentando la colaboración en el ambiente de trabajo. Además, un liderazgo efectivo es esencial, con líderes capaces de motivar y guiar al equipo, creando un entorno laboral positivo y productivo. El reconocimiento y la recompensa también son importantes, ya que la empresa valora y premia el buen desempeño, lo que estimula a los empleados y aumenta su satisfacción en el trabajo. El desarrollo profesional es fundamental, afirman Feijoo y Mónica (2022) ya que la institución ofrece oportunidades para crecer y mejorar en sus habilidades, permitiendo a los empleados avanzar en su carrera.

El clima laboral se refiere al ambiente en el que se desarrolla el trabajo en una organización. Este ambiente puede tener un impacto directo e indirecto en el desempeño de los empleados y en los resultados de la empresa. El clima laboral, declaran Santillán Bassantes y Mora (2022) abarca una amplia gama de aspectos, como la eficiencia, la satisfacción, la movilidad, la adaptación, la implicación y la dirección de los miembros de la compañía. Un mal clima laboral puede ser el resultado de un bajo nivel de compromiso de los recursos humanos con la misión, visión y objetivos de la empresa. Para evitar esta situación y fortalecer las dimensiones del clima laboral, se pueden aplicar estrategias como mejorar los procesos de selección y reclutamiento, fomentar la comunicación efectiva, promover un liderazgo positivo y establecer políticas de reconocimiento y recompensa.

El clima laboral también está influenciado por factores como el estilo de liderazgo, el nivel de motivación, la toma de decisiones, la comunicación y el control dentro de la organización. Estos factores pueden afectar la percepción de los empleados sobre su trabajo y su ambiente laboral, y por lo tanto, su rendimiento y comportamiento. Un buen clima laboral tiene numerosas ventajas para la empresa y sus empleados. Contribuye a la retención del talento, mejora la productividad, promueve la satisfacción y el bienestar de los empleados, y favorece la mejora continua. Por otro lado, un mal clima laboral puede afectar negativamente la administración de la nómina y aumentar la rotación de personal.

Contexto social del clima institucional

El entorno social del clima organizacional se refiere al contexto externo e interno en el cual una empresa opera y se desarrolla, así como a las interacciones sociales que influyen en la percepción y experiencia de los miembros dentro de dicha organización. Este entorno abarca una variedad de factores, que van desde las normas culturales y valores compartidos en la sociedad en general hasta las dinámicas específicas que caracterizan a la empresa en particular.

En primer lugar, propone Zambrano (2022) el entorno social externo incluye elementos como la cultura nacional o regional, las tendencias sociales, económicas y políticas, y los cambios demográficos. Estos factores pueden influir en la forma en que se perciben ciertos comportamientos, normas y expectativas dentro de la empresa. Por ejemplo, en una sociedad que valora la colaboración y el trabajo en equipo, es probable que una empresa fomente un clima organizacional que promueva la cooperación y la comunicación abierta entre sus empleados.

Por otro lado, el entorno social interno se refiere a las relaciones y dinámicas sociales que se desarrollan dentro de la propia empresa. Esto incluye la estructura organizativa, la cultura corporativa, las políticas y prácticas de recursos humanos, y las interacciones entre los diferentes grupos y niveles jerárquicos dentro de la organización. Estos aspectos del entorno social interno pueden afectar directamente la percepción de los empleados sobre su entorno laboral, su sentido de pertenencia, su motivación y su satisfacción en el trabajo.

Colaboración laboral entre el personal

Un grupo no es solo una reunión de individuos, sino también la interacción dinámica de personas que se perciben psicológicamente como integrantes de un grupo. Los integrantes de un grupo se comunican de manera directa, cara a cara, según Segura (2022) por lo que cada integrante ejerce influencia sobre los demás y es influenciado por ellos. El grupo presenta las siguientes características: un objetivo en común, una estructura dinámica de intercambios y una cohesión interna.

La corriente de la dinámica de grupo desarrolla la proposición general según la cual el comportamiento, las actitudes, las creencias y los valores de las personas se originan en los grupos a los cuales pertenecen. Según los autores de la teoría de las relaciones humanas, la supervivencia de nuestra civilización dependerá de la capacidad de las personas para crear innovaciones sociales (organizaciones participativas) capaces de aprovechar las energías físicas del ser humano para uso constructivo de la sociedad.

Identidad corporativa

La identidad corporativa es la representación distintiva y coherente que una organización ofrece tanto a su público interno como externo. Su origen se encuentra en la filosofía y la misión de la organización, las cuales encapsulan sus valores esenciales, objetivos y propósito central. Desde esta perspectiva de Requena (2019), la filosofía organizacional refleja las creencias fundamentales y el modus operandi de la entidad, incluyendo valores éticos, compromiso con la calidad y responsabilidad social. Mientras tanto, la misión define por qué y para quién de la organización, proporcionando una clara dirección y justificación de su existencia.

Estos elementos fundamentales, la filosofía y la misión, actúan como cimientos sobre los cuales se construye la identidad corporativa. A partir de ellos, se desarrollan otros aspectos como el logotipo, el eslogan, los colores corporativos y la cultura organizacional. Estos componentes trabajan en conjunto para proyectar una imagen coherente y reconocible de la organización, fortaleciendo su identidad y estableciendo conexiones significativas con su público objetivo, tanto dentro como fuera de la entidad.

Desempeño docente

El desempeño docente abarca una serie de prácticas y competencias fundamentales para asegurar un proceso de enseñanza-aprendizaje efectivo y significativo. Para ello, destaca Cáceres (2024) es esencial adoptar una perspectiva intercultural e integradora en la planificación del trabajo pedagógico, que considere las particularidades y características individuales de los estudiantes, tales como sus habilidades y destrezas. Esta unidad de acciones busca promover la socialización, el intercambio, el desarrollo y la evaluación de competencias, con el objetivo de alcanzar logros significativos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Los educadores, en este sentido, deben fortalecer sus competencias afectivas y desarrollar habilidades relacionadas con la confianza y la inclusión con sus estudiantes. La cooperación y el establecimiento de vínculos con las partes interesadas, facilitan la adaptación en el entorno escolar y promueven una implementación más activa de las actividades planificadas. En otro ámbito, la educación se concibe como la promoción del aprendizaje desde una perspectiva multicultural e inclusiva, involucrando el desarrollo de un contexto de aprendizaje enriquecedor, una motivación continua, una gestión efectiva de contenidos y estrategias de monitoreo, así como la aplicación de recursos educativos pertinentes.

Además, el desempeño docente busca fomentar comunidades de aprendizaje, mediante la participación comunitaria en los procedimientos de gestión escolar y la colaboración democrática en la administración escolar. Esto implica una comunicación efectiva con diversas partes interesadas en el ámbito educativo y la participación activa en procesos y programas de capacitación dentro de la organización. Asimismo, es esencial reconocer y respetar la diversidad cultural y social, así como delegar la responsabilidad compartida en los resultados del aprendizaje. En suma, el desempeño docente aboga por una práctica educativa inclusiva, colaborativa y centrada en el desarrollo integral de los estudiantes.

Satisfacción en desempeño docente

La gratificación en el desempeño docente es un aspecto crucial en el campo educativo, ya que refleja el nivel de cumplimiento, satisfacción y bienestar experimentado por los educadores en relación con su trabajo. Boderó (2021) revela,

que la noción no se limita solo a la ejecución de las tareas asignadas, sino que implica una dimensión emocional y perceptiva que afecta la calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Cuando los educadores se sienten complacidos con su labor, tienden a mostrar una mayor motivación, compromiso y dedicación en el desempeño de sus funciones. Además, esta gratificación puede manifestarse a través de expresiones emocionales positivas, como el entusiasmo, la felicidad y la satisfacción personal derivada del impacto positivo en los estudiantes y en el entorno escolar.

La satisfacción laboral también agrega Alvarez (2021), puede influir en la percepción que los educadores tienen de su entorno de trabajo, incluyendo aspectos como el clima organizacional, el respaldo recibido por parte de la dirección y colegas, así como las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal. Por lo tanto, fomentar la gratificación en el desempeño docente no solo contribuye al bienestar individual de los educadores, sino que también puede tener un impacto significativo en la eficacia y calidad del sistema educativo en su totalidad. En resumen, la gratificación en el desempeño docente es un factor clave para promover un entorno escolar positivo, estimulante y propicio para el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes.

Adaptación Curricular

Las modificaciones curriculares son enfatizadas por Escalante y Silva (2021) representan una función fundamental del desempeño docente, especialmente ante el desafío que implica la diversificación del alumnado. En este sentido, estas modificaciones tienen como objetivo primordial fomentar el desarrollo de los aprendizajes de todos los estudiantes, incluyendo aquellos con discapacidad intelectual. Escalante y Silva (2021) cita al Ministerio de Educación (Minedu, 2016) destaca la importancia de esta diversidad de capacidades, motivaciones e intereses para aprender, lo que requiere una enseñanza igualmente diversa.

La diversificación del proceso educativo demanda una adaptabilidad constante por parte de los docentes en varios aspectos, como los recursos didácticos, la organización del salón de clases, las estrategias de enseñanza y los métodos de evaluación. Es esencial que las modificaciones curriculares se ajusten a las

necesidades individuales de cada estudiante, asegurando así un acceso equitativo a la educación y promoviendo el éxito académico para todos. En este sentido, el desempeño docente se revela como una función vital en la implementación efectiva de modificaciones curriculares que permitan abordar la diversidad presente en el salón de clases y contribuir al desarrollo integral de los estudiantes.

Justificación de la investigación

Justificación teórica: La presente investigación busca explorar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca durante el año 2023. Este estudio se fundamenta en la relevancia del clima laboral como factor determinante en la calidad del desempeño docente, según múltiples teorías y evidencias empíricas en el campo de la psicología organizacional y la educación. Entender cómo el ambiente de trabajo influye en el rendimiento de los docentes puede proporcionar información crucial para mejorar la efectividad y la satisfacción laboral en el contexto educativo.

Justificación práctica: La investigación sobre la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca en 2023 es fundamental desde un punto de vista práctico. Identificar y comprender cómo el ambiente laboral influye en el rendimiento de los docentes puede proporcionar información valiosa para la gestión educativa y la toma de decisiones administrativas. Al conocer los factores que afectan el desempeño docente, los directivos escolares pueden implementar estrategias efectivas para mejorar el clima laboral, lo que a su vez puede conducir a una mayor satisfacción laboral, retención de personal y, en última instancia, a una mejora en la calidad educativa ofrecida por la institución.

Justificación social: La investigación sobre la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca en 2023 tiene una profunda relevancia social. Una mejor comprensión de cómo el ambiente laboral afecta el rendimiento de los docentes puede contribuir significativamente a la calidad de la educación proporcionada a los estudiantes. Al mejorar el clima laboral de los profesores, se pueden promover condiciones laborales más saludables y satisfactorias, lo que a su vez puede impactar positivamente en el bienestar de los educadores, la comunidad escolar y, en última instancia, en el desarrollo académico y personal de los estudiantes.

Justificación metodológica: La elección de una metodología correlacional de corte transversal y una muestra que refleja fielmente la población, compuesta por 56 docentes, 9 administrativos y 4 auxiliares de educación (totalizando 69 participantes), se justifica por su idoneidad para examinar la relación entre variables sin manipulación experimental. Este enfoque permite explorar la asociación entre el clima laboral y el desempeño docente en un momento específico, proporcionando una instantánea precisa de la situación. Además, el uso de un cuestionario estándar garantiza la recopilación sistemática de datos, facilitando el análisis estadístico y la generalización de los resultados.

Justificación científica: La investigación sobre la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca en 2023 tiene una sólida justificación científica. Aborda una pregunta de investigación importante en el ámbito educativo, utilizando un enfoque correlacional que permite explorar la asociación entre variables clave. Al examinar el impacto del clima laboral en el rendimiento docente, se contribuye al cuerpo de conocimientos existente en psicología organizacional y educativa. Los hallazgos de este estudio pueden proporcionar información útil para desarrollar intervenciones efectivas destinadas a mejorar tanto el ambiente laboral como la calidad de la enseñanza.

Problema

La investigación sobre la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos de Barranca en 2023 es relevante, ya que ambas variables están interrelacionadas. El clima laboral, que abarca el ambiente emocional y social en el que los docentes trabajan, puede influir directamente en su desempeño. Un clima positivo, caracterizado por apoyo y comunicación efectiva, tiende a aumentar la motivación y la eficacia de los docentes, mejorando así los resultados académicos de los estudiantes. Por otro lado, un clima laboral desfavorable puede generar desmotivación y estrés, afectando negativamente el rendimiento educativo. Esta investigación correlacional busca analizar cómo estas dos variables se relacionan, proporcionando datos que ayudarán a la administración a desarrollar estrategias que promuevan un ambiente laboral saludable. A través de este análisis, se espera contribuir a la mejora continua del desempeño docente y, por ende, de la calidad educativa en la institución.

Problema general

¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023?

Conceptualización y operacionalización de las variables

Variable Independiente 1: Clima laboral

Definición conceptual

Iglesias, Torres Esperón y Mora (2019). El clima laboral es el ambiente físico y social donde se lleva a cabo el trabajo, abarcando las relaciones entre empleados y su satisfacción, fundamentado en teorías sistémicas y de complejidad.

Definición operacional

El clima laboral docente se define como el contexto físico y social en el que se realiza la labor educativa, incluyendo las interacciones entre el personal y su grado de satisfacción, basado en teorías sistémicas y de complejidad, identidad corporativa, relaciones humanas y colaboración laboral.

Dimensiones: Contexto social; Colaboración laboral entre el personal; Identidad corporativa

Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual

Esquerre y Pérez (2020). El desempeño docente es el despliegue de labores del educador, encargado del proceso educativo, con el propósito de establecer condiciones idóneas y emplear recursos didácticos apropiados, adaptándose al entorno educativo.

Definición operacional

Evaluación de los docentes sobre la interacción, satisfacción, comunicación, preparación para el aprendizaje, enseñanza, gestión y desarrollo personal en su entorno laboral.

Dimensiones: Satisfacción; Adaptación Curricular y Planificación Estratégica.

Hipótesis

Hipótesis general

La relación es significativamente alta entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Objetivos específicos:

Identificar la relación entre el contexto social del clima laboral y satisfacción docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Encontrar la relación de colaboración laboral entre el personal y la adaptación curricular en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Hallar la relación entre la identidad corporativa y la planificación estratégica en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

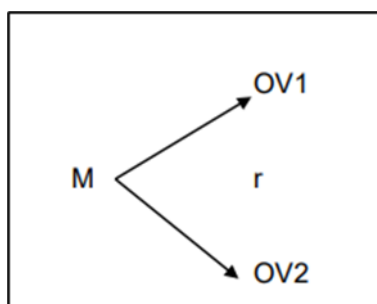
Metodología

Tipo de investigación

Se basó en una investigación correlacional de corte transversal examinará la relación entre variables en un momento específico. Este tipo de investigación es descriptivo y no experimental, afirma CONCYTEC (2019), que no se puede manipular las variables ni tampoco se pudo establecer causalidades. Se utilizó para identificar patrones y tendencias, proporcionando una instantánea de la correlación entre variables. Para la mejor eficiencia se determinó emplear los términos de tiempo y recursos, pero su limitación impidió determinar relaciones causales. Así mismo se consigna su utilidad en campos como la psicología y la sociología para estudiar fenómenos complejos en contextos reales.

Diseño de la investigación

El diseño de una investigación correlacional de corte transversal implicó recoger datos en un punto específico en el tiempo para examinar las relaciones entre variables. Martínez (2020) manifestó que los participantes son seleccionados basándose en criterios específicos y se les mide en todas las variables de interés al mismo tiempo. El diseño permitió identificar correlaciones, pero no causalidad. Es útil cuando la manipulación de variables es impracticable o no ética. Sin embargo, no puede capturar cambios a lo largo del tiempo ni determinar la dirección de las relaciones entre variables.



M : Muestra

Donde:

OV1 : Clima laboral

OV2 : Desempeño docente

R : Índice de correlación

Población y muestra

En una investigación científica, una muestra puede ser igual a la población cuando se estudia un fenómeno en un grupo pequeño o homogéneo. Supo y Zacarías (2020) indican que, en estos casos, cada miembro del grupo tiene las mismas características relevantes para la investigación. Por lo tanto, observar a todos los miembros (la muestra es igual a la población) proporciona una visión completa y precisa del fenómeno, eliminando la necesidad de inferencia estadística. Por lo que se dejó en claro que la muestra no es probabilística y fue de interés del investigador.

Muestra			
Docentes	Administrativos	Auxiliares	Total
56	9	4	69

Técnicas e instrumentos de investigación

Técnicas

La técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario sostienen Supo y Zacarías (2020) son ideales para una investigación correlacional de corte transversal. La encuesta permitió recoger datos de un gran número de participantes de manera eficiente, lo que es crucial para identificar correlaciones.

Instrumentos

Los cuestionarios, por su parte, permitieron medir múltiples variables al mismo tiempo, lo que es esencial en un estudio correlacional. Además, los cuestionarios

fueron estandarizados para garantizar la consistencia en la recogida de datos, lo que mejoró la fiabilidad y validez de los resultados. Sin embargo, se debe tuvo cuidado al diseñar las preguntas para evitar sesgos y malentendidos.

Validez y confiabilidad

La validez se refiere a la precisión con la que un instrumento midió lo que fue medido. En el caso de un cuestionario, se buscó que las preguntas reflejaran adecuadamente las variables de interés. La validez se puede mejorar mediante técnicas como la validación de contenido (revisión por expertos) y la validación de constructo (análisis factorial). La confiabilidad se refiere a la consistencia de las mediciones. Un cuestionario es confiable si produce resultados similares bajo condiciones consistentes.

El empleo de la estadística fue crucial para analizar los datos recogidos. Las técnicas estadísticas como el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman se utilizaron para determinar la relación entre las variables. Los análisis de regresión ayudaron a controlar variables de confusión. Se relieve que las técnicas solo identifican correlaciones, no relaciones causales. La interpretación de los resultados se realizó con cuidado, teniendo en cuenta las limitaciones del diseño de corte transversal.

Procesamiento y análisis de la información

En presente estudio, los datos recopilados se almacenaron en un formato de Excel y se analizan utilizando el software estadístico SPSS versión 0.25. Se examinó la correlación entre las variables de autocontrol y comportamiento escolar y se comparan dos grupos de estudio. Además, se realizó un análisis de normalidad para verificar si los datos se distribuyen normalmente, lo cual es un supuesto clave para muchos análisis estadísticos.

El coeficiente alfa de Cronbach se utilizó para medir la fiabilidad de una escala de medición, proporcionando una medida de la consistencia interna. Finalmente, se siguieron los criterios éticos propuestos por la American Psychological Association (APA) para garantizar que se respeten los derechos y la privacidad de los participantes. En conjunto, estos componentes proporcionan una base sólida para el procesamiento y análisis de la información en este estudio.

Resultados

Contrastación de los resultados e hipótesis de estudio

Objetivo General: Determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

A continuación, planteamos las hipótesis:

H₀: La relación no es significativamente alta entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

H₁: La relación es significativamente alta entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Se considera un nivel de confianza = 95% ($\alpha = .05$)

La decisión para aceptar o rechazar las hipótesis será de la siguiente manera:

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₀

Se procede a calcular la correlación mediante la prueba estadística Pearson.

Tabla 1

Relación entre clima laboral y desempeño docente.

			Desempeño docente
Pearson	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,778**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	69

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

El coeficiente de correlación fue alta y directa ($\rho = 0.778$), asimismo, la significancia fue de valor $p = 0.000$, $< a 0.05$, de tal modo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyendo que la relación es significativamente alta entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre el contexto social del clima laboral y satisfacción docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Tabla 2*Relación entre las dimensiones contexto social y satisfacción docente.*

		Satisfacción docente	
Pearson	Contexto social	Coefficiente de correlación	,382**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	69

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

El coeficiente de correlación fue bajo ($\rho = 0.382$), asimismo, la significancia fue de valor $p = 0.000$, $< a 0.05$, de tal modo, concluyendo que las dimensiones contexto social y satisfacción se relacionan significativamente.

Objetivo específico 2: Encontrar la relación de colaboración laboral entre el personal y la adaptación curricular en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Tabla 3*Relación entre las dimensiones colaboración laboral entre el personal y adaptación curricular.*

		Adaptación curricular	
Pearson	Colaboración laboral entre el personal	Coefficiente de correlación	,426**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	69

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

El coeficiente de correlación fue moderado ($\rho = 0.426$), asimismo, la significancia fue de valor $p = 0.000$, $< a 0.05$, concluyendo que las dimensiones colaboración laboral entre el personal y adaptación curricular se relacionan significativamente.

Objetivo específico 3: Hallar la relación entre la identidad corporativa y la planificación estratégica en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Tabla 4*Relación entre las dimensiones identidad corporativa y planificación estratégica.*

		Planificación estratégica
Pearson	Identidad corporativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,600** ,000 69

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

El coeficiente de correlación fue moderado ($\rho = 0.600$), asimismo, la significancia fue de valor $p = 0.000$, < 0.05 , concluyendo que las dimensiones identidad corporativa y planificación estratégica se relacionan significativamente.

Análisis y discusión

Analizando los resultados de la investigación presente, que evidencia una correlación una alta y directa y ($r = 0,778$) entre el clima laboral y el desempeño docente, con una significancia estadística ($p = 0,000 .05$) en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca durante el 2023, se puede establecer un diálogo enriquecedor con los hallazgos de otros investigadores del campo educativo.

Al contrastar estos resultados con los aportes de Molina-Vicuña (2023), se encuentra una importante convergencia en cuanto a la relevancia del ambiente laboral en las instituciones educativas. Cuesten que nuestra investigación se ha desprendido de la fuerte relación entre clima laboral y docente, Molina-Vicuña enfatiza la importancia de las dimensiones del liderazgo revolucionario como factor determinante para mejorar la atmósfera de trabajo en los establecimientos educativos. Estaz bienajivereja la idea de que un ambiente laboral positivo no surgen entrenados, sino que requiere de un liderazgo efectivo que propicie las condiciones adecuadas para el desarrollo profesional.

Por su parte, Morales-Caguana et al. (2023) aportan una perspectiva complementaria a la profundización en la conceptualización del rendimiento docente desde los fundamentos de la concepción curricular. Sus hallazgos revelan patrones que vinculan el rendimiento final del rendimiento docente con otras categorías del proceso de formación profesional en educación, lo que se alinean con nuestros resultados al desempeño como un profesional como una variable compleja y

multidimensional. La sistematización de referencias que presentan a estos autores una idea que ayuda a la práctica de la práctica.

La formación entre los hallazgos de nuestra investigación y los estudios citados sugiere que el clima laboral no se cue solo en el bienestar de los docentes, sino que también tiene un impacto directo en su profesional, lo que refleja en la alta contrastación. Esto respalda la necesidad de implementar estrategias integrales que consideren tanto los aspectos del liderazgo señalados por Molina-Vicuña como los currículos elementos y de formación profesional destacados por Morales-Caguana et al., para optimizar el ambiente de trabajo y, elevar el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas.

El hallazgo de la presente investigación, es consistente con los resultados de Vera (2023), también enfatiza la importancia de un ambiente organizacional favorable, sugiriendo que la formación de la comunicación personal en la comunicación efectiva puede mejorar el clima laboral. Ambas investigaciones coinciden en que un clima positivo es fundamental para el rendimiento, aunque Vera se centra más en la capacitación como medio para lograrlo, hasta que nuestra investigación es evidencia estadística directa sobre la relación. Por otro lado, Ballena et al. (2023) aborda el impacto del clima laboral en entornos educativos difíciles y la efectividad de las herramientas de gestión que facilitan la comunicación y mejoran las relaciones interpersonales. Sus resultados sugieren que un diálogo activo entre los docentes puede transformar el ambiente, lo que también se refleja en nuestra investigación al encontrar que un clima positivo se traduce en un mejor desempeño. Sin embargo, hasta que Ballena et al. enfatizan la participación y el diálogo como métodos para mejorar el clima, nuestra investigación se centra más en la relación cuantitativa entre las variables. En comparación con otros estudios anteriores, como el realizado por Sulca Quispe (2021), que también encontró una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente, se observa una tendencia general en la literatura que sugiere que una medida mejora el clima laboral, también lo hace el desempeño docente. Sulca Quispe reportó un coeficiente de correlación fuerte similar al nuestro, lo que refuerza la idea de que estas variables están interrelacionadas en diferentes contextos educativos. Sin embargo, Sulca Quispe no especifica la acción para mejorar el clima, diferencia de Vera y Ballena et al., que ofrecen recomendaciones prácticas.

El análisis de los resultados de esta investigación correlacional en comparación con los hallazgos de Curiñaupa (2023) y Merino (2021) evidencia coincidencias y diferencias relevantes en cuanto a la relación entre el clima laboral y el desempeño docente. La presente investigación reporta un coeficiente de correlación alta y directa ($\rho = 0.778$, $p = 0.000$), estableciendo que la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca es significativa, lo cual coincide en términos generales con los hallazgos de los estudios citados.

En el caso de Curiñaupa (2023), los resultados obtenidos muestran una correlación aún más fuerte ($\rho = 0.858$) entre el entorno laboral y el desempeño docente, lo que indica una asociación sólida y positiva. Este hallazgo es consistente con el resultado de nuestra investigación en cuanto a la dirección de la relación, aunque se observa que el nivel de correlación en el estudio de Curiñaupa es mayor. Además, la distribución de percepciones respecto al clima laboral y el desempeño docente en dicho estudio revela una predominancia de evaluaciones regulares y medianas, respectivamente. Esto contrasta con el contexto de nuestra investigación, donde el enfoque radica en la relación global entre ambas variables, sin desglosar las percepciones específicas de los participantes.

Por otro lado, Merino (2021) también reporta una relación significativa entre el entorno laboral y el desempeño docente, con coeficientes de correlación que oscilan entre 0.662 y 0.773 para diversas dimensiones del clima laboral. Estos valores son comparables al coeficiente de nuestra investigación ($\rho = 0.778$), indicando similitud en la magnitud de la relación. Sin embargo, Merino aporta un análisis más detallado de las dimensiones específicas del entorno laboral, como la autonomía, el liderazgo y los incentivos, destacando que todas estas dimensiones influyen de manera significativa en el rendimiento docente. Este enfoque permite una comprensión más matizada de los factores que inciden en la correlación, lo cual complementa el resultado global de nuestra investigación.

En el caso de Izquierdo (2023), se reporta una correlación positiva alta (0.770) con un nivel de significancia de 0.001, lo que indica que el ambiente laboral influye significativamente en el rendimiento laboral de los empleados administrativos de la

Dirección Regional de Educación Tumbes. Este resultado coincide ampliamente con el hallazgo de nuestra investigación, tanto en la magnitud de la correlación como en la dirección positiva de la relación. Sin embargo, mientras nuestra investigación se centra en docentes de una institución educativa específica, Izquierdo aborda a empleados administrativos, lo que introduce un contexto laboral diferente. A pesar de esta diferencia, ambos estudios destacan la importancia del entorno laboral como factor determinante del desempeño, reforzando la consistencia de la hipótesis de una relación significativa en diferentes ámbitos laborales.

Por otro lado, Aduato (2023) presenta un coeficiente de correlación de Pearson de 0.802 con un nivel de significancia de 0.05, indicando una correlación directa y significativa entre el clima laboral y el rendimiento docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, filial Satipo. Este hallazgo presenta una correlación ligeramente más alta que la nuestra, pero igualmente consistente en términos de la dirección positiva y la significancia estadística. La diferencia en el valor del coeficiente puede atribuirse a variaciones contextuales, como el nivel educativo de los participantes y las características institucionales. Aduato enfatiza el vínculo entre el clima laboral y el rendimiento en un entorno universitario, mientras nuestra investigación se centra en una institución educativa escolar, lo que subraya cómo las dinámicas del entorno laboral pueden variar según el contexto.

En el caso de Vargas (2023), se reporta una correlación moderada pero significativa ($\rho = 0.530$, $p = 0.000$) entre el clima laboral y el rendimiento docente en la Institución Educativa "Fernando Belaunde Terry" - Sullana - Piura. Aunque ambos estudios coinciden en la dirección positiva de la relación y en la significancia estadística, la magnitud del coeficiente de correlación en el estudio de Vargas es notablemente menor. Esta discrepancia puede atribuirse a diferencias contextuales, como la percepción del clima laboral o las características institucionales específicas. Sin embargo, el reconocimiento de una relación significativa en ambos estudios subraya la relevancia del clima laboral como un factor que impacta el desempeño docente, aunque con distinta intensidad según el entorno.

Por otro lado, Porras (2023) reporta una correlación positiva significativa de $\rho = 0.603$ ($p = 0.001$), lo que indica una relación moderada entre el ambiente institucional y el desempeño laboral docente. Comparado con los resultados de

nuestra investigación, este coeficiente también es menor, pero sigue reforzando la existencia de una asociación estadísticamente relevante. La diferencia en la magnitud de la correlación podría explicarse por las variables específicas que se consideraron en la medición del clima laboral y el desempeño. A pesar de estas diferencias, ambos estudios concuerdan en la importancia del ambiente institucional como un determinante clave del rendimiento docente.

Finalmente, Tueros y Condori (2023) identifican una correlación significativa ($\rho = 0.521$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Este coeficiente, al igual que en los estudios de Vargas y Porras, refleja una relación positiva, aunque con una magnitud más baja que la encontrada en nuestra investigación. Las similitudes en la dirección de la relación refuerzan la consistencia de los hallazgos a nivel general, mientras que la menor intensidad podría estar asociada a variaciones en el diseño metodológico, las características de la población o las dimensiones específicas del clima organizacional analizadas.

Los resultados de nuestra investigación se alinean con los hallazgos de estudios previos, reafirmando que existe una relación significativa y positiva entre el clima laboral y el desempeño docente. Aunque la magnitud de la correlación varía entre los autores analizados, todos coinciden en la importancia de un ambiente laboral favorable como un factor clave para optimizar el rendimiento en diversos contextos educativos y profesionales. Las diferencias en los enfoques y contextos metodológicos destacan la necesidad de adaptar estrategias según las particularidades de cada entorno. Además, los análisis realizados refuerzan la urgencia de implementar políticas que promuevan un clima laboral positivo a través de capacitaciones, diálogo y fortalecimiento organizacional, no solo como un beneficio adicional, sino como una condición esencial para maximizar el desempeño docente. En conjunto, estos resultados contribuyen al entendimiento integral de la relación entre clima y desempeño, proporcionando un marco para futuras intervenciones orientadas a la mejora continua en el ámbito educativo.

Conclusiones

Conclusión General: El coeficiente de correlación alto ($\rho = 0.778$, $p = 0.000$) valida que existe una relación significativamente alta y positiva entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca, 2023.

Objetivo específico 1: El coeficiente de correlación bajo ($\rho = 0.382$, $p = 0.000$) evidencia una relación significativa entre las dimensiones contexto social y satisfacción, destacando su impacto en el clima laboral y desempeño docente.

Objetivo específico 2: El coeficiente de correlación moderado ($\rho = 0.426$, $p = 0.000$) confirma una relación significativa entre colaboración laboral y adaptación curricular, subrayando la importancia de estas variables en la mejora del desempeño docente.

Objetivo específico 3: El coeficiente de correlación moderado ($\rho = 0.600$, $p = 0.000$) demuestra una relación significativa entre identidad corporativa y planificación curricular, indicando su papel clave en el fortalecimiento del clima organizacional y desempeño.

Recomendaciones

Establecer un programa integral de desarrollo organizacional que combine iniciativas para mejorar el clima laboral, fortaleciendo las dimensiones sociales, colaborativas e institucionales, con el objetivo de optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca.

Fomentar actividades que promuevan la satisfacción docente, como talleres de bienestar emocional y programas de integración social, para fortalecer la relación entre el contexto social y el clima laboral.

Implementar estrategias que refuercen la colaboración laboral, como capacitaciones en trabajo en equipo y espacios de diálogo entre docentes, para mejorar la adaptación curricular y optimizar el desempeño docente.

Desarrollar iniciativas que fortalezcan la identidad corporativa, como campañas de comunicación interna y reconocimiento institucional, junto con planes de mejora en la planificación curricular, para potenciar el clima laboral y el rendimiento docente.

Referencias bibliográficas

- Adauto Huamán, D. J. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, filial Satipo. Tesis para optar al grado académico de Maestra en Educación con mención en Gestión Educativa. Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8945>
- Alvarez, G. (2021). Satisfacción Laboral y Desempeño Profesional en Instituciones Educativas Con JEC del Distrito de Socabaya - Arequipa. Arequipa.
- Ballena De La Cruz, A., Reluz Barturén, F., Herrera Vargas, J. W., & Taboada Montaña, L. (2023). Clima organizacional educativo como determinante del éxito pedagógico. Encuentros. Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico., (17), 92–106. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527554>
- Bodero, A. (2021). Satisfacción Laboral y Desempeño de los Docentes en una Universidad Privada En Piura Durante La Pandemia Del Covid19. Piura: Universidad César Vallejo.
- Cáceres Casilla, J. C. (2024). Gestión directiva y desempeño docente en una institución educativa en Carabayllo - Lima, 2023 (Tesis de maestría en Administración de la Educación). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133187>
- Carrión, N., Castelo, W., Alcívar, M., Quiñonez, L, y Llambo, H. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. Revista Información Científica, 101 (1), 1-11. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551770301007>
- CONCYTEC. (2019). Resolución de Presidencia N° 172 -2019-CONCYTEC-P. Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica -Reglamento RENACYT. Art. 5.4. (27 de setiembre de 2019). https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Curiñaupa Alfaro, A. A. (2023). Clima laboral y desempeño docente en una institución educativa privada, 2023 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130984>

- Escalante Paredes, A. M., & Silva Alvino, L. M. (2021). El liderazgo y la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa República de Chile, Casma 2021 [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo. URL:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74229/Escalante_PA_M-Silva_ALM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2020). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*.
- Feijoo, A. y Mónica Ll. (2022). La pandemia por Covid-19 y su efecto en el clima laboral de la Clínica Nefrodiaz, periodo 2020-2021. *Res Non Verba Revista Científica* 12 (1): 34–55. doi:10.21855/resnonverba.v12i1.675.
- Huaraz de la Haza, V. M. (2023). Influencia del clima laboral y el proceso de selección en la rotación de personal en PwC Perú (Tesis de licenciatura). Universidad de Lima.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/19154/T018_72176745_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2019000400562
- Izquierdo Olavarría, Ó.M.A. (2023). Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes. Recuperado de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64369>
- Escalante Ortiz, N. A. (2021). Las adaptaciones curriculares en niños con discapacidad intelectual. Para optar al Título Profesional de Licenciado en Educación. Universidad Nacional de Educación.
<https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/878c5b5a-45eb-4aae-8b87-6b4dd05ac85b/content>
- Merino Flores, I. (2021). Clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76976>

- Molina-Vicuña, G. del P. (2023). Liderazgo transformacional como modelo para mejorar el clima laboral docente. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 25(3), 783-801. Recuperado a partir de <https://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/4301>
- Morales-Caguana, E. F., Llerena-Choez, E. E., & Quintana-Suárez, B. (2023). La actualización educativa en el desempeño profesional del docente. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 6(11), 2737-6354.
- Porras Vigo, Wilder. (2023). Clima Institucional y el desempeño laboral Docente en la secundaria del Colegio Santander de Miraflores. Tesis para obtener el Grado de Maestro en Ciencias de la Educación Mención Docencia e Investigación. Universidad Nacional del Santa. Recuperado de <https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/4269/52742.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Requena Fuentes, A. (2019). Gestión de la identidad corporativa y su influencia en el comportamiento extra rol de los docentes de las universidades públicas del noroeste de Perú (Tesis de doctorado en Administración). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5895>
- Santillán, M., Bassantes, M y Mora, X. (2022). Liderazgo y la incidencia que tiene en la satisfacción dentro del clima laboral. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP) 7 (3): 307–15.
- Segura Galarreta, S. W. (2022). Trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores de la Ferretería JSV SRL Cajamarca 2019 (Tesis de maestría en ciencias con mención en Administración y Gerencia Empresarial). Universidad Nacional de Cajamarca. Recuperado de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5254/Tesis%20Segundo%20Segura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Supo, José; Zacarías, Héctor (2020). *Metodología de la Investigación científica*. 3ra Edición, Perú.
- Tueros Montano, J. K., & Condori Gutiérrez, A. N. (2023). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa

- Pública N°20929-2023 (Tesis de licenciatura). Escuela de Pregrado, Facultad de Administración, Universidad Nacional de Cañete, Cañete, Perú. Recuperado de <https://repositorio.undc.edu.pe/handle/123456789/87>
- Vargas Niño, R. R. (2023). Clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Fernando Belaúnde Terry - Sullana - Piura 2020. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en Políticas y Gestión de la Educación. Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12149>
- Vera Reyes, K. J. (2023). Gestión de la comunicación interna con enfoque en el clima organizacional del personal administrativo de la Gobernación de la Provincia de Santa Elena (Tesis de licenciatura). Universidad Estatal Península de Santa Elena, Facultad de Ciencias Sociales y de la Salud, Carrera de Comunicación. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9174/1/UPSE-TCO-2023-0045.pdf>
- Zambrano, E. (2022). Clima laboral de los trabajadores del área administrativa de Corporación Superior regional Quito. Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador, Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26442/1/FCP-CPIARIAS%20ERIKA.pdf>

Anexos y apéndices

Anexo 01

Matriz de consistencia lógica del proyecto: Clima laboral y desempeño docente de la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología
<p>General ¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023?</p>	<p>General La relación es significativamente alta entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023</p>	<p>General Determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023. Objetivos específicos: 1. Identificar la relación entre el contexto social del clima laboral y satisfacción docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023. 2. Encontrar la relación de colaboración laboral entre el personal y la adaptación curricular en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023. 3. Hallar la relación entre la identidad corporativa y la planificación estratégica en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.</p>	<p>Variable 1 Clima laboral Variable 2 Desempeño docente.</p>	<p>Una investigación aplicada descriptiva que le corresponde un diseño correlación de corte transversal.</p>

ANEXO 02. MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

Matriz de consistencia lógica del proyecto: Clima laboral y desempeño docente de la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Tipo de Investigación	Diseño de Investigación	Población	Muestra	Instrumentos de Investigación	Criterios de Validez	Criterios de Confiabilidad
Aplicada	Descriptivo correlacional Transversal No experimental M: Muestra <i>Donde:</i> OV1: Clima laboral OV2: Desempeño docente R: Muestra: 69	69 participante s	Se usará el tipo de muestreo no probabilístico y se considerará 69 personas.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala Likert	Juicio de Expertos N° 3 Expertos	Para comprobar la hipótesis general e hipótesis específicas será mediante prueba piloto con Alfa de Cronbach

ANEXO N° 03 Operacionalización de variables e indicadores. Clima laboral y desempeño docente de la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima laboral	Iglesias, Torres Esperón y Mora (2019). El clima laboral es el ambiente físico y social donde se lleva a cabo el trabajo, abarcando las relaciones entre empleados y su satisfacción, fundamentado en teorías sistémicas y de complejidad.	El clima laboral docente se define como el contexto físico y social en el que se realiza la labor educativa, incluyendo las interacciones entre el personal y su grado de satisfacción, basado en teorías sistémicas y de complejidad, identidad corporativa, relaciones humanas y colaboración	Contexto social	Satisfacción del personal	¿Con qué frecuencia experimentas satisfacción en tu trabajo como docente dentro del ambiente laboral?
					¿Qué tan a menudo percibes una comunicación efectiva entre tus colegas en el entorno laboral?
					¿En qué medida consideras que la comunicación entre los docentes contribuye a un clima laboral positivo?
				Relaciones interpersonales	¿Con qué frecuencia colaboras con otros docentes en la planificación y ejecución de actividades educativas?
					¿Con qué frecuencia notas una comunicación efectiva y abierta entre tus compañeros docentes?
					¿Con qué frecuencia experimentas un ambiente de confianza y amistad en el transcurso de un periodo de un mes?
			Identidad corporativa	¿Con qué frecuencia te sientes parte de la comunidad educativa y valorado por tus colegas?	
				¿Qué tan a menudo identificas tus valores y objetivos profesionales con los de la institución educativa?	
				¿Con qué frecuencia recibes reconocimiento y apoyo por parte de la institución educativa en tu labor docente?	
			Colaboración laboral entre el personal.	Comunicación efectiva entre los miembros del equipo.	¿Con qué frecuencia comunicas tus ideas y preocupaciones de manera abierta y efectiva con tus colegas?
					¿Qué tan seguido compartes información relevante y recursos con tus colegas para enriquecer la labor educativa?
	Resolución constructiva de	¿Con qué frecuencia se abordan los conflictos entre docentes de manera constructiva y respetuosa?			

		laboral.		conflictos	¿Qué tan seguido se llega a acuerdos mutuos para resolver conflictos en el ambiente laboral?	
			Identidad corporativa	Adhesión a los valores organizacionales.	¿En qué medida consideras que la adhesión a los valores organizacionales promueve un clima laboral positivo? ¿Con qué frecuencia participas en actividades que refuerzan la identidad corporativa de la institución educativa?	
				Claridad en la misión y visión de la organización	¿Con qué frecuencia comprendes y respaldas la misión y visión de nuestra institución educativa? ¿Con qué frecuencia percibes que la misión y visión de la organización se reflejan en el trabajo en equipo?	
				Sentido de pertenencia y orgullo institucional	¿Con qué frecuencia te identificas con los valores y objetivos de nuestra institución educativa?	
					¿Qué tan seguido sientes que eres parte integral de nuestra escuela y te enorgulleces de ello?	
Desempeño docente	Esquerre y Pérez (2020). El desempeño docente es el despliegue de labores del educador, encargado del proceso educativo, con el propósito de establecer condiciones idóneas y emplear recursos	Evaluación de los docentes sobre la interacción, satisfacción, comunicación para el aprendizaje, enseñanza, gestión y desarrollo personal en su entorno		Satisfacción	Interacción con los estudiantes	¿Con qué frecuencia interactúas con los estudiantes para brindarles atención individualizada durante las clases? ¿Qué tan seguido participas activamente en el proceso educativo, involucrando a los estudiantes en las actividades?
			Satisfacción del personal educativo		¿Con qué frecuencia te sientes satisfecho con tu trabajo como docente y tu entorno laboral? ¿Qué tan seguido experimentas bienestar y satisfacción personal en tu desempeño como educador?	
					Comunicación efectiva	¿Con qué frecuencia encuentras que tus profesores se comunican de manera efectiva durante las clases? ¿Qué tan seguido percibes que los docentes transmiten información clara y comprensible en el aula?
			Adaptación			Flexibilidad en la

	didácticos apropiados, adaptándose al entorno educativo.	laboral.	Curricular	planificación de lecciones	¿Con qué frecuencia sientes que te encuentras dispuesto a ajustar la enseñanza para apoyar tu aprendizaje?
				Diversificación de materiales educativos	¿Con qué frecuencia diversificas los materiales educativos para adaptarte a los diferentes estilos de aprendizaje de tus estudiantes?
					¿Qué tan seguido ajustas el contenido y la metodología de enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de tus alumnos?
				Inclusión de tecnología educativa	¿Con qué frecuencia utilizas tecnología educativa para personalizar la enseñanza según las necesidades de los estudiantes?
					¿Con qué frecuencia consideras que la inclusión de tecnología en tu enseñanza facilita la comprensión de los estudiantes?
				Planificación Estratégica	Formulación de objetivos medibles
			¿En qué medida planificas tus clases considerando competencias de aprendizaje claras y específicas?		
			Alineación de objetivos con estándares educativos:		¿Con qué frecuencia tus objetivos educativos están alineados con los estándares y criterios de aprendizaje?
				¿En qué medida consideras que la planificación estratégica contribuye al logro de competencias y estándares educativos?	

ANEXO N° 04
CUESTIONARIO

Con el fin de llevar a cabo el trabajo de investigación que lleva por título: Clima laboral y desempeño docente de la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023.; para obtener el grado de Maestría en con Mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

Agradeceré contestar todas las preguntas, marcando con X la opción que creas necesario de acuerdo a los siguientes valores.

Valoración: escala Likert: 1) Nunca 2) Casi nunca 3) Algunas veces 4) Casi siempre 5) Siempre

N°	ITEM	Valoración				
		N	C N	A V	C S	S
V1: Clima laboral. Dimensión: Contexto social		1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia experimenta satisfacción en tu trabajo como docente dentro del ambiente laboral?					
2	¿Qué tan a menudo percibe una comunicación efectiva entre tus colegas en el entorno laboral?					
3	¿En qué medida considera que la comunicación entre los docentes contribuye a un clima laboral positivo?					
4	¿Con qué frecuencia colabora con otros docentes en la planificación y ejecución de actividades educativas?					
5	¿Con qué frecuencia nota una comunicación efectiva y abierta entre tus compañeros docentes?					
6	¿Con qué frecuencia experimentas un ambiente de confianza y amistad en el transcurso de un periodo de un mes?					
7	¿Con qué frecuencia te sientes parte de la comunidad educativa y valorado por tus colegas?					
8	¿Qué tan a menudo identifica tus valores y objetivos profesionales con los de la institución educativa?					
9	¿Con qué frecuencia recibe reconocimiento y apoyo por parte de la institución educativa en tu labor docente?					
Colaboración laboral entre el personal		1	2	3	4	5
10	¿Con qué frecuencia comunica tus ideas y preocupaciones de manera abierta y efectiva con tus colegas?					
11	¿Qué tan seguido comparte información relevante y recursos con tus colegas para enriquecer la labor educativa?					
12	¿Con qué frecuencia se aborda los conflictos entre docentes de manera constructiva y respetuosa?					
13	¿Qué tan seguido se llega a acuerdos mutuos para resolver conflictos en el ambiente laboral?					
Identidad corporativa		1	2	3	4	5
14	¿En qué medida considera que la adhesión a los valores organizacionales promueve un clima laboral positivo?					

15	¿Con qué frecuencia participa en actividades que refuerzan la identidad corporativa de la institución educativa?					
16	¿Con qué frecuencia comprende y respaldas la misión y visión de nuestra institución educativa?					
17	¿Con qué frecuencia percibe que la misión y visión de la organización se reflejan en el trabajo en equipo?					
18	¿Con qué frecuencia te identifica con los valores y objetivos de nuestra institución educativa?					
19	¿Qué tan seguido siente que eres parte integral de nuestra escuela y te enorgulleces de ello?					
V1. Desempeño docente. Dimensión: Satisfacción		1	2	3	4	5
20	¿Con qué frecuencia interactúa con los estudiantes para brindarles atención individualizada durante las clases?					
21	¿Qué tan seguido participa activamente en el proceso educativo, involucrando a los estudiantes en las actividades?					
22	¿Con qué frecuencia te sientes satisfecho con tu trabajo como docente y tu entorno laboral?					
23	¿Qué tan seguido experimenta bienestar y satisfacción personal en tu desempeño como educador?					
24	¿Con qué frecuencia encuentra que tus profesores se comunican de manera efectiva durante las clases?					
25	¿Qué tan seguido percibe que los docentes transmiten información clara y comprensible en el aula?					
Adaptación Curricular						
26	¿Con qué frecuencia observa la adaptación a las lecciones para satisfacer tus necesidades individuales?					
27	¿Con qué frecuencia siente que te encuentras dispuesto a ajustar la enseñanza para apoyar tu aprendizaje?					
28	¿Con qué frecuencia diversifica los materiales educativos para adaptarte a los diferentes estilos de aprendizaje de tus estudiantes?					
29	¿Qué tan seguido ajusta el contenido y la metodología de enseñanza para satisfacer las necesidades individuales de tus alumnos?					
30	¿Con qué frecuencia utiliza tecnología educativa para personalizar la enseñanza según las necesidades de los estudiantes?					
31	¿Con qué frecuencia considera que la inclusión de tecnología en tu enseñanza facilita la comprensión de los estudiantes?					
Planificación Estratégica		1	2	3	4	5
32	¿Qué tan seguido evalúa el progreso de tus estudiantes en relación con los objetivos establecidos?					
33	¿En qué medida planifica tus clases considerando competencias de aprendizaje claras y específicas?					
34	¿Con qué frecuencia tus objetivos educativos están alineados con los estándares y criterios de aprendizaje?					

35	¿En qué medida considera que la planificación estratégica contribuye al logro de competencias y estándares educativos?					
-----------	--	--	--	--	--	--

Anexo 05
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTO 01

EXPERTO VALIDADOR 01
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS
UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTO 01

I.- Información General:
Nombres y apellidos del validador: AVALOS AURORA LUIS HUGO
Fecha: 14 – DIC – 2024 **Especialidad:** DOCTOR EN ESTADISTICA
Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Buena (14-16)	Muy Buena (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					X
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					X
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					X
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					X
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					X
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					X
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					X
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					X
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					X
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					X
Sumatoria parcial						190
Sumatoria Total						
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.905)						0.91

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

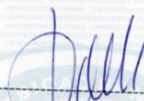
III.- Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0.00 - 0.49	Validez Nula
0.50 - 0.59	Validez muy baja
0.60 - 0.69	Validez baja
0.70 - 0.79	Validez aceptable
0.80 - 0.89	Validez buena
0.90-1.00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez: **Muy Bueno**

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.


 Apellidos y nombres: **AMALOS AURORA LUIS HUGO**
 Grado académico: **DOCTOR**
 DNE: **32982230**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTO 02

EXPERTO VALIDADOR 02

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

NOMBRE DE LA FACULTAD

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTO 01

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: *Hernán Benigno Espinoza*

Fecha: *enero 75* Especialidad: *Dr. en Educación y Gestión*

Nombre del instrumento evaluado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy Bueno (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				X	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				X	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				X	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				X	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				X	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				X	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				X	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				X	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				X	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				X	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total						
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)					0.9	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:


III.- Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0.00 - 0.49	Validez Nula
0.50 - 0.59	Validez muy baja
0.60 - 0.69	Validez baja
0.70 - 0.79	Validez aceptable
0.80 - 0.89	Validez buena
0.90-1.00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez **Bueno**

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



 Apellidos y nombres: ABE
 Grado académico:
 DNI: 17883974

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTO 03

EXPERTO VALIDADOR 03
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
NOMBRE DE LA FACULTAD

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTO 01

I.- Información General:
 Nombres y apellidos del validador: Eduardo Miranda Celdas
 Fecha: 16/01/2024 Especialidad: Educación
 Nombre del instrumento evaluado:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy Bueno (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				X	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				X	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				X	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				X	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				X	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				X	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				X	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				X	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				X	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				X	
Sumatoria parcial					180	
Sumatoria Total						
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)					0.9	

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento:

III.- Calificación global:

Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0.00 - 0.49	Validez Nula
0.50 - 0.59	Validez muy baja
0.60 - 0.69	Validez baja
0.70 - 0.79	Validez aceptable
0.80 - 0.89	Validez buena
0.90-1.00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez: **Bueno**

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



[Firma]
Apellidos y nombres: *Miranda Caidor Eduardo*
Grado académico: *Magister en Educación*
DNI: *32788832*

Anexo 05
Base de datos

N	VARIABLE CLIMA LABORAL																			
	D1									D2				D3						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
1	5	5	5	4	1	1	3	4	4	1	1	2	3	2	3	3	4	3	3	57
2	5	4	5	5	5	5	3	3	3	1	1	2	5	5	1	1	1	2	5	62
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	1	2	2	2	2	4	5	70
4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	85
5	5	4	5	4	4	4	5	1	4	4	2	1	2	4	4	5	4	3	4	69
6	3	3	5	4	4	4	1	3	3	1	2	2	4	1	2	2	1	3	3	51
7	5	5	4	3	4	3	5	4	2	3	1	1	2	1	1	2	2	5	3	56
8	4	5	5	4	4	2	4	4	3	2	1	3	2	2	2	4	5	5	4	65
9	3	4	5	5	4	3	3	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3	5	5	60
10	5	5	5	4	4	5	2	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	2	75
11	5	5	4	4	4	4	5	5	4	1	2	2	2	2	4	4	4	4	2	67
12	5	5	5	5	4	1	5	5	5	1	1	1	5	2	2	5	5	4	4	70
13	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	2	74
14	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	4	3	80
15	5	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	4	71
16	4	5	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	1	3	3	3	4	2	67
17	1	3	2	3	4	4	1	2	1	1	4	1	2	1	3	1	2	2	2	40
18	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	1	3	1	3	1	1	1	1	1	55
19	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	93
21	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	79
22	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
23	4	3	5	5	4	2	4	5	3	3	2	5	4	3	4	2	5	4	3	70
24	5	4	5	2	3	3	2	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	2	43
25	3	1	3	5	4	2	3	2	5	5	2	1	3	1	2	5	3	2	2	54
26	5	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	70
27	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	37
28	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	86
29	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	88
30	5	3	5	4	3	3	1	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	73
31	1	4	1	2	4	2	4	2	1	1	4	2	3	2	3	2	4	5	5	52
32	1	2	3	4	3	5	1	2	2	2	3	5	2	5	2	3	5	3	3	56
33	5	4	4	4	4	3	4	5	4	1	3	3	4	4	1	3	2	4	4	66
34	3	5	2	4	3	5	1	5	2	1	5	5	5	5	5	5	3	2	3	69
35	1	3	3	4	4	1	2	3	5	2	4	2	1	2	4	2	4	2	2	51

36	5	2	3	2	3	2	1	2	3	2	4	2	2	3	2	2	4	5	4	53
37	3	4	2	5	4	2	3	5	2	4	2	3	2	5	1	3	5	5	5	65
38	4	4	5	3	3	5	3	4	5	1	3	3	4	3	1	2	1	5	5	64
39	5	5	5	5	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
40	5	4	5	1	4	3	2	5	2	4	1	3	1	5	2	4	5	3	3	62
41	1	4	5	5	3	5	3	5	4	1	5	3	5	5	5	5	5	3	3	75
42	4	3	5	5	3	5	4	4	3	5	2	2	4	4	1	2	2	5	2	65
43	4	4	5	5	3	5	4	5	4	3	2	3	4	4	1	2	2	1	1	62
44	2	1	3	3	2	5	3	1	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	65
45	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	5	4	5	5	4	3	3	66
46	2	3	4	2	2	3	3	3	1	1	4	5	3	3	3	3	3	3	3	54
47	5	4	5	4	4	2	5	3	3	1	2	3	1	5	1	1	1	1	2	53
48	4	4	5	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4	60
49	3	4	5	3	4	2	3	4	4	2	2	4	1	2	2	2	3	1	2	53
50	3	3	5	5	4	1	2	4	4	1	1	1	3	2	1	1	2	5	2	50
51	5	5	5	4	3	4	1	4	4	1	1	3	1	2	3	3	3	3	3	58
52	3	4	3	4	3	3	3	4	5	2	4	3	5	5	3	5	3	5	3	70
53	4	4	5	3	2	4	1	5	5	1	1	3	4	5	4	3	1	2	2	59
54	1	3	2	4	3	2	4	1	4	1	1	1	1	2	1	2	2	4	4	43
55	3	5	5	4	3	5	4	5	5	1	3	3	4	1	5	5	4	4	4	73
56	3	2	5	5	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	5	2	1	2	2	48
57	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	78
58	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	50
59	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	42
60	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	90
61	5	5	3	3	3	3	4	1	5	5	1	1	3	1	4	1	3	4	5	60
62	5	4	5	5	3	4	3	4	3	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	79
63	5	4	5	1	3	3	1	5	3	3	3	2	5	2	5	3	5	4	5	67
64	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	38
65	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	87
66	3	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	5	5	4	77
67	4	3	5	5	4	4	3	3	4	1	3	3	5	4	1	3	4	2	2	63
68	5	5	5	5	3	3	1	4	5	1	4	1	5	1	1	1	1	4	4	59
69	5	5	5	5	2	5	3	5	5	3	3	5	3	3	1	1	3	1	1	64

N	VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE																
	D1					D2						D3					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	
1	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	52
2	2	1	5	3	4	1	4	5	5	2	4	5	3	3	4	3	54
3	5	3	5	4	1	1	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	66
4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	69
5	5	5	5	5	1	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	70
6	5	5	5	3	3	1	2	5	2	1	4	3	2	4	1	1	47
7	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	54
8	5	5	5	1	1	3	4	4	3	2	5	4	2	2	5	5	56
9	5	5	5	1	1	1	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	63
10	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
11	5	5	4	1	4	1	5	5	5	1	5	4	5	5	4	5	64
12	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	69
13	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	65
14	3	4	5	5	2	3	4	5	5	4	3	4	4	3	1	5	60
15	5	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	61
16	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	5	61
17	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	35
18	1	4	4	4	3	5	5	1	1	5	4	1	5	1	5	1	50
19	5	1	5	1	1	1	5	4	5	1	1	1	3	1	1	1	37
20	5	5	5	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
21	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
22	1	4	3	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53
23	3	4	3	2	1	1	5	3	1	3	4	1	5	4	1	1	42
24	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	3	2	32
25	5	5	4	4	1	4	5	3	3	2	2	2	5	2	2	2	51
26	5	5	3	3	2	3	2	3	2	5	5	5	5	1	2	3	54
27	1	2	5	3	1	2	1	1	2	4	1	1	2	3	2	3	34
28	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	70
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	77
30	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	1	4	4	66
31	5	2	4	1	5	1	4	5	5	1	3	2	3	4	3	4	52
32	4	4	5	4	1	3	3	3	1	3	3	3	4	4	3	4	52
33	2	3	2	3	3	4	4	5	3	4	4	3	2	4	3	5	54
34	4	4	1	1	4	4	3	3	5	3	4	4	2	3	3	3	51
35	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	5	2	4	2	48
36	1	5	3	5	3	1	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	53
37	4	5	4	5	1	1	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	63
38	4	5	3	2	1	1	3	3	4	3	4	5	3	3	5	5	54
39	5	4	3	5	4	1	4	3	5	4	4	2	3	4	3	4	58
40	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	54
41	5	5	5	3	3	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	70

42	2	3	5	2	3	1	2	3	1	3	5	1	2	3	5	5	46
43	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	41
44	5	3	4	3	4	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	4	48
45	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	64
46	5	4	5	5	4	2	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	70
47	5	5	3	2	1	1	5	5	1	3	5	3	1	5	3	4	52
48	3	3	4	4	1	1	2	3	4	4	5	5	4	4	2	5	54
49	3	4	4	5	1	2	3	2	4	5	5	5	3	3	5	5	59
50	5	4	3	5	1	1	3	4	4	3	5	4	3	4	5	5	59
51	3	3	5	5	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	47
52	3	4	3	4	3	5	5	4	3	4	5	3	5	4	5	5	65
53	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2	2	2	2	58
54	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	51
55	5	3	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	61
56	2	4	3	2	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2	3	46
57	5	4	5	4	3	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	69
58	4	3	3	2	1	2	4	2	3	2	3	2	1	2	3	3	40
59	2	2	2	2	2	3	2	5	2	2	2	3	2	2	2	1	36
60	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
61	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	4	5	53
62	5	4	5	3	4	5	5	3	4	1	5	4	5	5	5	5	68
63	5	5	4	4	3	3	5	4	2	2	5	4	4	5	4	4	63
64	2	1	2	3	2	1	3	3	2	3	1	2	2	2	1	1	31
65	4	5	5	5	1	1	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	67
66	1	4	4	4	4	4	1	2	1	3	2	2	4	5	5	5	51
67	2	5	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	2	57
68	2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	51
69	4	2	2	2	5	2	3	2	3	5	1	3	5	3	5	3	50

Anexo

Análisis Descriptivo.

Tabla 1

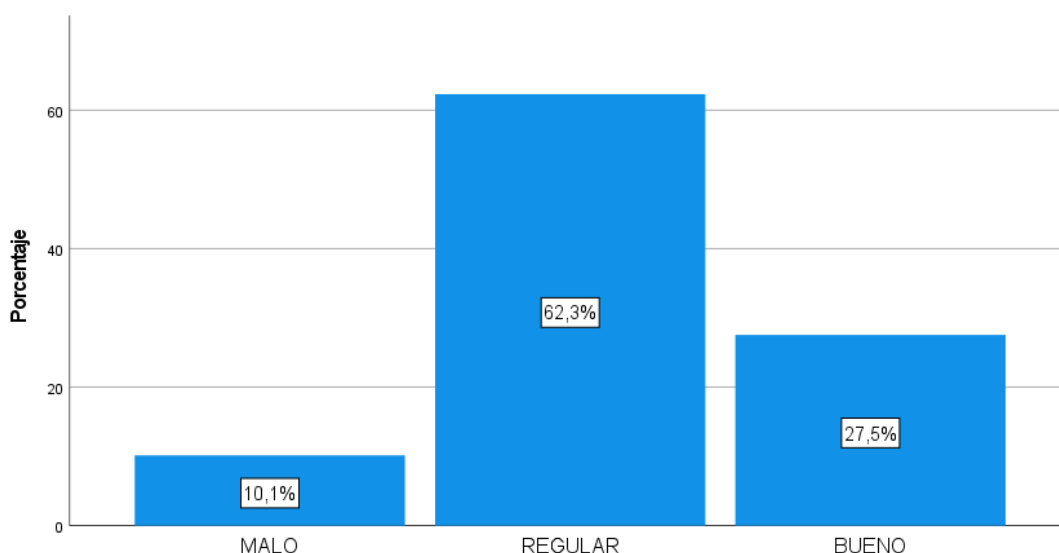
Nivel clima laboral en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos.

Niveles	Recuento	Porcentaje
Malo	7	10.1 %
Regular	43	62.3%
Bueno	19	27.5 %
Total	69	100 %

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Figura 1

Gráfico de barras del nivel de clima laboral.



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

En la tabla se observa que, de un total de 69 encuestados, la mayoría (43 personas), equivalente al 62.3%, califica el clima laboral como “Regular”. Le siguen quienes lo perciben como “Bueno” (19 encuestados), lo que representa el 27.5%. Finalmente, el porcentaje más reducido corresponde a la valoración “Malo”, con 7 participantes, que constituyen el 10.1%. En conclusión, se aprecia que, si bien no predomina una percepción negativa, la mayoría de los encuestados no considera que el clima laboral sea plenamente satisfactorio. Por lo tanto, la institución cuenta con un grupo significativo de personas que piensan que el entorno de trabajo

podría mejorar, mientras otro grupo importante, aunque menor, valora positivamente las condiciones actuales.

Tabla 2

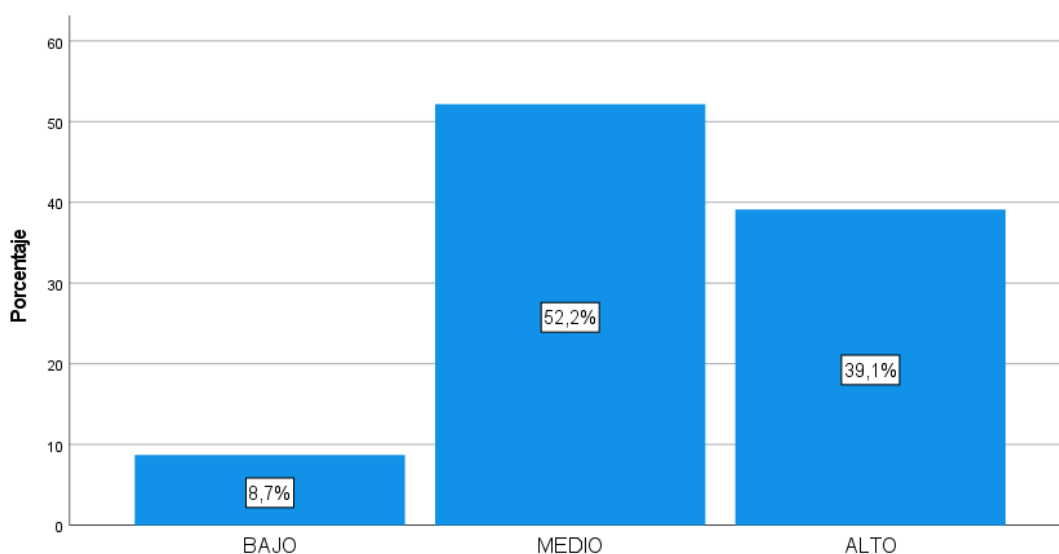
Nivel del desempeño docente en la Institución Educativa Francisco Vidal Laos.

Niveles	Recuento	Porcentaje
Bajo	6	8.7 %
Medio	36	52.2%
Alto	27	39.1 %
Total	69	100 %

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Figura 2

Gráfico de barras del nivel del desempeño docente.



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Se observa que la mayoría de los encuestados (36 personas, es decir el 52.2 %) considera que el desempeño docente se sitúa en un nivel “Medio”. Le sigue un porcentaje significativo (27 encuestados, 39.1 %) que valora el desempeño como “Alto”, mientras que la proporción más reducida (6 participantes, 8.7 %) lo califica de “Bajo”. En conjunto, se puede afirmar que la percepción general del desempeño docente en la institución es mayoritariamente media o alta, con apenas una minoría que la estima como baja, se concluye, que la gran mayoría ubica el desempeño entre el rango medio y alto, se evidencia una valoración positiva, aunque no exenta de posibilidades de mejora para el grupo que percibe un nivel “Bajo”.

Análisis inferencial.

Prueba de normalidad.

Ho: Las variables tienen distribución normal.

Ha: Las variables no tienen distribución normal.

Tabla 3

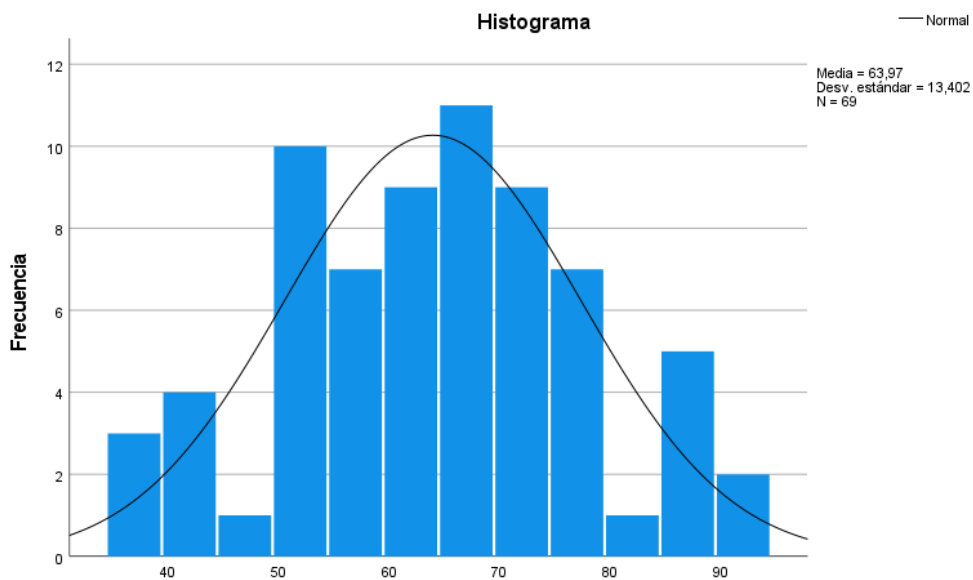
Prueba de normalidad.

	Kolmogorov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	0.051	69	0.200
Desempeño docente	0.096	69	0.192

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Figura 3

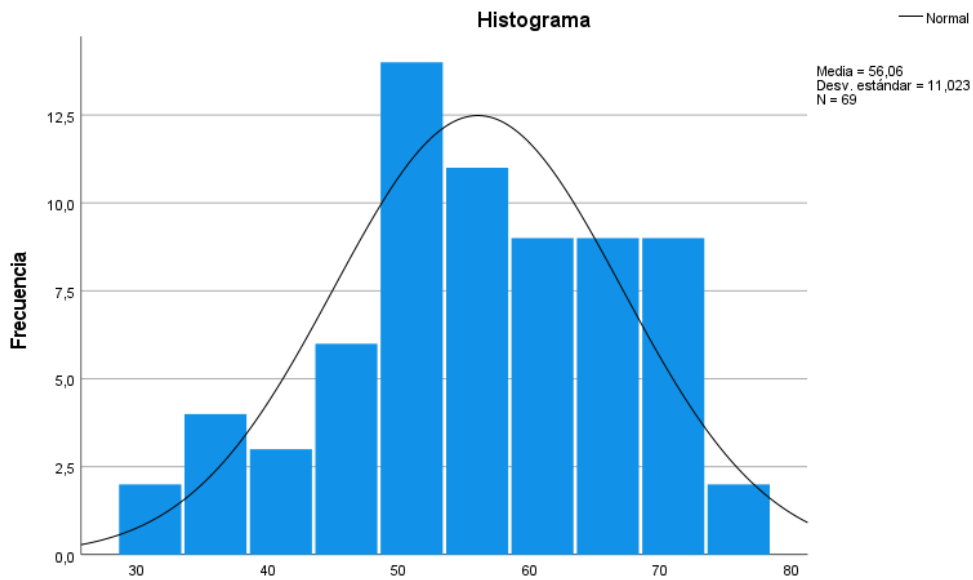
Distribución de los datos de la variable clima laboral.



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Figura 4

Distribución de los datos de la variable desempeño laboral.



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas.

Los resultados indican que ambas variables presentan un nivel de significancia mayor a 0.05, lo que significa que los datos obtenidos siguen una distribución normal, por ello, se empleó la estadística paramétrica de Pearson para responder a la hipótesis de investigación.

1. Información del Autor			
FLORIAN PERFECTO, ELAINE KARIN		40442130	karynflorianp@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Licenciatura Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad
<input checked="" type="checkbox"/>	Maestría		<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
Clima Laboral y Desempeño Docente de la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023			
5. Programa Académico			
MAESTRIA EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTION EDUCATIVA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (efebau-repositorio/maestría/gestióneducativa)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (efebau-repositorio/maestría/gestióneducativa) (*)
<input type="checkbox"/> Encaso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁵



Firma

Lugar	Dis	Mes	Año
Chimbote	26	11	2025

Departante

1. Según Ley N° 27120 (Ley de Promoción de la Investigación Científica y Tecnológica) y Ley N° 27121 (Ley de Fomento de la Investigación Científica y Tecnológica) y Ley N° 27122 (Ley de Promoción de la Investigación Científica y Tecnológica).

2. Ley N° 27123 (Ley de Acceso Abierto) y Ley N° 27124 (Ley de Acceso Abierto a la Información Pública).

3. Ley N° 27125 (Ley de Acceso Abierto a la Información Pública) y Ley N° 27126 (Ley de Acceso Abierto a la Información Pública).

4. El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

5. Ley N° 27127 (Ley de Acceso Abierto a la Información Pública) y Ley N° 27128 (Ley de Acceso Abierto a la Información Pública).

Nota: - En caso de firmarlo en los otros, se presentará al suscrito a ley 27999, arts. 22, párr. 22.3.

Reporte de similitud

Clima Laboral y Desempeño Docente de la Institución Educativa Francisco Vidal Laos-Barranca; 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
10	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	1%

repositorio.uncp.edu.pe

12	Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad de Guadalajara Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	reicomunicar.org Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología Trabajo del estudiante	<1 %
21	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.autonoma.edu.pe	

	Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
28	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
31	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
32	elementosonline.com Fuente de Internet	<1 %
33	www.risti.xyz Fuente de Internet	<1 %
34	ojs.docentes20.com Fuente de Internet	<1 %
35	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	<1 %
36	www.state.tn.us Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad TecMilenio Trabajo del estudiante	<1 %
38	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %

40	riunet.upv.es Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Trabajo del estudiante	<1 %
42	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
43	oai.repec.org Fuente de Internet	<1 %
44	rgsa.openaccesspublications.org Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to utn Trabajo del estudiante	<1 %
48	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
51	www.unodc.org Fuente de Internet	<1 %
52	1library.co Fuente de Internet	<1 %
53	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

54	Fuente de Internet	<1 %
55	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
56	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas
 Apagado
 Excluir coincidencias < 10 words
 Excluir bibliografía
 Activo