

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE EDUCACIÓN
SECUNDARIA



**Clima laboral y desempeño docente de educación secundaria de
la Institución Educativa San Pedro Chimbote-2019**

Trabajo de Investigación para obtener el grado de Bachiller en
Educación Secundaria

Autor:

León Caveró, Francisco Rafael

Asesora:

Solís Príncipe, Marcelina

(ORCID: 0000-0002-6550-8206)

Chimbote - Peru

2024

Índice

Índice.....	II
Índice de tablas.....	III
Palabras clave.....	IV
Constancia de originalidad.....	V
Título.....	VI
Abstract.....	VIII
Introducción	2
METODOLOGÍA.....	14
Tipo y diseño de investigación	14
Población y muestra	15
RESULTADOS.....	17
Contrastación de hipótesis	20
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	21
CONCLUSIONES	23
RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	34

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de los Docentes de Educación secundaria.	27
Tabla 2: Nivel del clima laboral percibido por los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro-Chimbote, 2019.	29
Tabla 3: Nivel de las dimensiones del clima laboral en los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro-Chimbote, 2019. .	30
Tabla 4: Nivel del desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro-Chimbote, 2019	31
Tabla 5: Nivel de las dimensiones del desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro-Chimbote, 2019.	32
Tabla 6: Interpretación del coeficiente de correlación de Rho-Spearman.	33
Tabla 7: Correlación de la variable Clima laboral y el Desempeño docente de educación secundaria Institución Educativa San Pedro-Chimbote 2019..	33
Tabla 8: Correlación de la dimensión organización y la variable Desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro-Chimbote 2019.	34
Tabla 9: Correlación de la dimensión satisfacción y la variable Desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro-Chimbote 2019.	35
Tabla 10: Correlación de la dimensión motivación y la variable Desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro-Chimbote 2019.	36

Palabras clave:

Tema	Clima laboral, Desempeño docente
Especialidad	Educación secundaria

Keywords:

Theme	Work environment, Teaching performance
Speciality	Secondary Education

Línea de investigación:

Línea	Teoría y métodos educativos
Área	Ciencias sociales
Sub área	Ciencia de la educación
Disciplina	Educación general



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

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 educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro Chimbote 2019**" del (a) estudiante: **LEON CAVERO FRANCISCO RAFAEL**, identificado(a) con Código N° **0198720094**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, 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, 24 de marzo 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.

Título

**Clima laboral y Desempeño docente de Educación Secundaria de Institución
Educativa, San Pedro Chimbote – 2019**

Title

**Work environment and teacher performance at San Pedro Secondary
School, Chimbote - 2019**

Resumen

La investigación titulada Clima laboral y Desempeño docente de Educación Secundaria de la Institución Educativa San Pedro Chimbote – 2019, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el Desempeño docente de Educación Secundaria de la Institución Educativa San Pedro Chimbote-2019. La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, y con un diseño descriptivo correlacional. La población muestral fue conformada por 25 docentes. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario, la cual estuvo compuesto por 35 ítems por cada variable de estudio. Los resultados indicaron que el clima laboral se relaciona positivamente moderada con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro- Chimbote-2019; con una significancia del 0,670, el cual es un coeficiente de correlación moderada, infiriendo que, si se incrementa el clima laboral en la Institución Educativa el desempeño docente se incrementará brindando así un servicio de calidad a los estudiantes de la Institución Educativa San Pedro.

Abstract

The research titled Work Climate and Secondary Education Teaching Performance of I.E. San Pedro Chimbote – 2019, had the general objective of determining the relationship between the work environment and the teaching performance of Secondary Education of I.E. San Pedro Chimbote-2019. The research was basic, with a quantitative approach, and with a descriptive correlational design. The sample population was made up of 25 teachers. The data collection technique was the survey and its instrument was the questionnaire, which was composed of 35 items for each study variable. The results indicated that the work environment is moderately positively related to the secondary education teaching performance of the I.E. San Pedro-Chimbote-2019; with a significance of 0.670, which is a moderate correlation coefficient, inferring that, if the work environment at IE increases, teaching performance will increase, thus providing quality service to I.E. students. Saint Peter.

Introducción

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se encontraron diversos estudios internacionales, nacionales y locales, encontrando varios de ellos similares de acuerdo a nuestras variables de investigación.

A continuación, se presentan algunos antecedentes relevantes como Morante (2020) tiene como propósito analizar cómo se relacionan el clima institucional y el desempeño docente I.E. Pucará. Con un enfoque cuantitativo, el trabajo se enmarcó en una metodología correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, donde 25 docentes que conformaron la población investigada. Para recolectar los datos se diseñaron dos cuestionarios. En cuanto a los hallazgos, se evidenció que el 68 % de los docentes consideraron que el clima institucional en la institución es regular, mientras que el 20 % lo percibieron como bajo. Este patrón también se reflejó en las dimensiones específicas como comunicación, motivación, participación y confianza, que fueron calificadas mayoritariamente como regulares. Por su parte, el desempeño docente presentó cifras preocupantes: un 8 % de los docentes alcanzaron un nivel bajo y el 48 % se ubicaron en un nivel regular. Estas cifras evidencian áreas de oportunidad significativas para la mejora en ambas variables. El análisis estadístico, realizado con un nivel de confianza del 95 %, confirmó la existencia de una relación entre el clima institucional y el desempeño docente. La correlación entre ambas variables fue positiva y moderada, con un coeficiente de Spearman de $r = 0.548$, lo que sugiere que un mejor clima institucional podría estar asociado con un mejor desempeño de los docentes. En conclusión, este estudio subraya la importancia de fortalecer las condiciones del entorno institucional como una estrategia para potenciar el desempeño docente y, por ende, la calidad educativa.

En el estudio realizado por Chávarry (2019), se planteó como objetivo principal identificar la asociación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una I.E. Huaraz, región Áncash, durante el año 2019. Para ello, se empleó un diseño descriptivo, que permitió explorar cómo estas dos variables interactúan en el contexto educativo. La población de estudio estuvo compuesta por todo el personal docente y directivo de la institución educativa. Para obtener información, se aplicaron dos cuestionarios estructurados

en formato Likert, los cuales fueron adaptados de los modelos propuestos por Bris (2000) y Valdés (2004). Estos instrumentos fueron diseñados específicamente para medir el clima las dos variables, y se aplicaron de manera directa a los participantes. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de $r = 0.25$, indicando así una relación baja, donde su intensidad no es significativo dentro del contexto evaluado. Concluyendo así la confirmación de la relación entre las variables de estudio, así mismo en esta investigación se puede estar influyendo en el desempeño del personal docente y en cómo el entorno organizacional podría mejorarse para poder tener un gran impacto en la parte educativa.

Además, en el estudio de Huamaní y Carazas (2018), se exploró cómo se relacionan el desempeño laboral y el clima organizacional en la I.E. Ventura Ccalamaqui durante el año 2017. Se caracterizó por ser de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, permitiendo así estudiar estas variables dentro de un contexto específico y en un momento determinado. La población muestral estuvo compuesta por un total de 56 docentes, quienes participaron respondiendo un cuestionario estructurado que se aplicó mediante la técnica de la encuesta. Los resultados del estudio destacaron que el clima institucional influye de manera positiva en el desempeño de los docentes. Entre los aspectos más relevantes se identificó la buena comunicación entre los docentes y los directivos como un factor clave para mantener un entorno laboral favorable. Además, se señaló que la motivación de los estudiantes también juega un papel importante, ya que contribuye a que los docentes realicen sus actividades de manera efectiva. En términos generales, se observó que los docentes cumplen con las tareas asignadas, lo que refuerza la idea de que un clima laboral positivo puede ser un motor para el cumplimiento adecuado de las funciones educativas. Este análisis subraya la importancia de fortalecer las dinámicas de comunicación y motivación dentro de las instituciones educativas, ya que tienen un impacto directo en el desempeño laboral del personal docente y, por ende, en la calidad de la enseñanza que se ofrece a los estudiantes.

Además, Huaita y Luza (2018) llevaron a cabo un estudio enfocado en analizar la relación entre el clima laboral y la satisfacción labora en las I.E.en Barrios Altos, Lima. Es básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de corte transversal. La población muestral es de 103 maestros. El análisis de los resultados reveló una relación significativa

entre el clima laboral y la satisfacción laboral, respaldada por una significancia estadística de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,678, indicando una conexión fuerte y positiva entre estas variables. Además, el estudio destacó que el 54,2 % de los docentes reportaron un nivel alto de satisfacción laboral, lo que se reflejó también en el desempeño docente, donde un 53 % alcanzó niveles altos. Estos hallazgos subrayan que un entorno laboral positivo y satisfactorio puede ser determinante para que los docentes alcancen un desempeño destacado. En conclusión, este estudio refuerza la importancia de crear y mantener un clima laboral favorable en las instituciones educativas, ya que no solo promueve la satisfacción laboral de los docentes, sino que también impacta directamente en la calidad de su desempeño, beneficiando tanto al personal como al entorno educativo en general.

En cuanto a Bardales (2018) llevó a cabo un estudio centrado con el objetivo de analizar el clima de la organización y su relación con la motivación de los maestros. La investigación es básica, cuantitativo fue el enfoque, la población muestra fue de 95 maestros. La investigación concluyó que las instituciones de la deben de tener más conocimiento sobre ciertas carencias de sus colaboradores para poder lograr mejores resultados ya sean administrativos como económicos.

Por su parte, Escriba (2018) analizó la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Gran Unidad Escolar, una institución de nivel secundario. Esta investigación también fue de tipo básico, con un nivel descriptivo-correlacional y un enfoque cuantitativo. Utilizando un diseño no experimental de corte transversal, se trabajó con una muestra de 38 maestros, aplicando encuestas con cuestionarios estructurados. Los resultados indicaron una relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente, especialmente en el manejo del comportamiento, una dimensión crucial para evaluar el rendimiento en la enseñanza.

Taipe (2018) investigó cómo el clima organizacional influye en el desempeño docente en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas durante el año 2017. Con una metodología de tipo básico y nivel descriptivo-correlacional, la investigación empleó un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 34 docentes, y los datos fueron obtenidos mediante encuestas. El estudio concluyó que existe una relación significativa y positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente, destacándose

altos niveles de motivación, satisfacción y actitudes positivas que mejoran la productividad académica.

En otro contexto, Huaita (2018) elaboró una investigación sobre el clima laboral y la ética docente en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo. Este trabajo utilizó el método de Investigación Acción Participativa, involucrando a 10 docentes y a los estudiantes de la facultad. Durante varias sesiones de clase, los alumnos identificaron el problema de estudio y colaboraron en la planificación de estrategias didácticas. Los resultados revelaron que los estudiantes valoran el desempeño docente, lo que facilita su evaluación y promueve la mejora continua.

Asimismo, Palomino (2017) exploró la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en instituciones educativas de nivel secundario en Huánuco. Este trabajo, basado en una metodología descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo, trabajó con una muestra de 86 maestros. Los resultados mostraron una correlación moderada y positiva entre ambas variables, con un coeficiente de 0,654 y una significancia estadística de 0,000, resaltando la importancia de un buen clima organizacional en el rendimiento de los docentes.

Finalmente, Jiménez (2017) investigó la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Escuela de Infantería durante el año 2016. La investigación, de tipo básico y nivel explicativo, se realizó con un diseño no experimental de corte transversal y una muestra de 30 docentes. Mediante entrevistas, se concluyó que los participantes tenían un alto nivel de conocimientos necesarios para su labor docente y se mostraban satisfechos con su trabajo, destacando la importancia de los talleres y la actualización constante como factores clave en su desempeño.

El concepto de clima laboral abarca una amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación.

Silva (1996) complementa esta visión señalando que el clima laboral posee características esenciales: es un factor externo al individuo, lo rodea, pero se diferencia de las percepciones personales, existe en la organización como una entidad propia y puede ser evaluada mediante diversos métodos. Estas características subrayan que el

clima laboral no es una abstracción subjetiva, sino un elemento tangible que condiciona el compromiso y la identificación de los trabajadores con su entorno laboral.

Por otro lado, Calva (2012) añade que el clima laboral se relaciona directamente con el ambiente laboral, los comportamientos organizacionales y las políticas de gestión implementadas por la empresa. Este entorno debe estar orientado hacia el crecimiento empresarial, lo que implica la creación de estrategias que favorecen tanto el desarrollo personal como profesional de los empleados, asegurando que el clima laboral sea consistente y persistente, incluso frente a cambios accidentales.

Objetivos y dimensiones del clima laboral

Chiavenato (2016) destaca que uno de los principales objetivos de analizar el clima laboral es identificar las dimensiones que influyen en él y que pueden ser clave para diagnosticarlo y mejorarlo. Es importante que dentro de la organización exista un consenso en la percepción del clima laboral, lo que implica reducir al máximo las diferencias subjetivas. Este consenso facilita la creación de un entorno más uniforme y alineado con los objetivos institucionales.

Entre las dimensiones principales del clima laboral se encuentran la organización, que involucra la estructura y misión del personal para alcanzar metas específicas; la satisfacción, que mide el nivel de conformidad de los empleados en sus roles; y la motivación, que se refiere a los estímulos que impulsan a los trabajadores a alcanzar metas mediante recompensas y reconocimiento. Estas dimensiones no solo condicionan el rendimiento individual, sino que también impactan en el éxito colectivo de la organización.

Tipos de clima laboral

Chiavenato (2016) clasifica el clima laboral en varios tipos según las dinámicas internas de la organización: el clima autoritario, donde las decisiones son centralizadas y existe poca confianza en los empleados; el autoritario-paternalista, caracterizado por un control flexible pero tradicional; el participativo-consultivo, donde se valora la

comunicación y la consulta descendente; y el participativo-grupal , que promueve la libertad y la comunicación ascendente. Cada tipo de clima refleja un modelo de liderazgo y establece el tono general de las relaciones laborales.

Impacto del clima laboral en el desempeño docente

El desempeño docente, como menciona Cuenca (2011), es un proceso sistemático que busca evaluar de manera integral las capacidades didácticas, emocionales y profesionales de los educadores. Un clima laboral positivo puede mejorar significativamente aspectos como la responsabilidad, la relación con los estudiantes y colegas, y el dominio de los contenidos impartidos. Sin embargo, un entorno laboral desfavorable puede limitar estas capacidades, afectando tanto el proceso educativo como el crecimiento profesional del docente.

Burga (2012) señala que la evaluación del desempeño docente debe cumplir funciones específicas: la función diagnóstica, que identifica fortalezas y áreas de mejora; la instructiva , que proporciona indicadores claros de desempeño; la educativa , que conecta la evaluación con las motivaciones del docente; y la desarrolladora , que impulsa la mejora continua del educador como profesional y persona. Estas funciones son fundamentales para garantizar que el proceso de enseñanza sea eficaz y significativo.

Principios y modelos de evaluación del desempeño docente.

Fernández (s/f) plantea que la evaluación del desempeño docente debe centrarse en las capacidades profesionales, evitando enfoques que midan únicamente el rendimiento. Proponer criterios múltiples y contextuales que respeten la diversidad de roles docentes, reconociendo que cada educador enfrenta desafíos únicos según su entorno laboral. Además, sugiere un enfoque formativo, que priorice el aprendizaje y la mejora, en lugar de una evaluación meramente sumativa o sancionadora.

Burga (2012) describe varios modelos de evaluación del desempeño docente, como el modelo basado en un perfil ideal, que mide el desempeño en función de estándares previamente establecidos; el modelo centrado en resultados , que evalúa el logro de objetivos educativos; el modelo enfocado en el comportamiento del docente

en el aula , que analiza las estrategias y metodologías empleadas; y el modelo de práctica reflexiva , que fomenta el crecimiento integral del docente.

2.- Justificación

Justificación de la Investigación

Este estudio se justifica con el propósito de analizar y comprender la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa San Pedro durante el año 2019, considerando su impacto en el entorno educativo y su influencia en la calidad de la enseñanza.

Justificación Teórica:

Es fundamental explorar cómo el clima laboral y las tendencias motivacionales afectan los comportamientos dentro de la organización educativa, generando consecuencias directas en aspectos como el aprendizaje, la satisfacción de los docentes, y las tasas de rotación y ausentismo. Este enfoque permite profundizar en las dinámicas organizacionales que impulsan o limitan el desempeño docente, brindando una base sólida para futuras intervenciones y estudios relacionados.

Justificación Práctica:

Los resultados de esta investigación ofrecen beneficios tangibles para la Institución Educativa San Pedro. Al identificar y abordar los factores que influyen en el clima laboral y el desempeño docente, se pueden implementar estrategias efectivas para reducir la rotación y el ausentismo del personal, mejorando de manera significativa la calidad del aprendizaje y el ambiente educativo.

Justificación Social:

El clima laboral y el desempeño docente son elementos clave para garantizar una educación de calidad que favorezca el desarrollo integral de los estudiantes. Esta investigación tiene una fuerte relevancia social, ya que al mejorar estas variables se promueve una formación más sólida y equilibrada para los alumnos, contribuyendo al

progreso de la comunidad educativa y al fortalecimiento del sistema educativo en general.

Justificación Metodológica:

El estudio destaca la importancia de un clima laboral positivo entre el personal docente, ya que fomenta la motivación, la cohesión y la satisfacción laboral, creando un entorno propicio para una enseñanza más efectiva. Esta sinergia no solo mejora las condiciones laborales de los docentes, sino que también impacta positivamente en el rendimiento académico y socioemocional de los estudiantes, preparándolos de manera integral para enfrentar los desafíos de la sociedad contemporánea.

3.- Problema

La investigación aborda una problemática relevante en la actualidad: la necesidad de estudiar el clima institucional en diversos contextos organizacionales. Este interés radica en que un clima adecuado no solo impulsa la mejora continua de las dinámicas internas, sino que también fortalece la productividad al priorizar el bienestar del recurso humano, que es el núcleo de toda organización exitosa.

En los últimos años, el clima organizacional ha captado una atención creciente por parte de instituciones de distintos sectores, incluido el educativo. Se ha identificado como un factor esencial para garantizar el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, creando un entorno favorable que les permita desempeñar sus funciones de manera óptima. Las instituciones educativas, como la IE San Pedro en Chimbote, no son ajenas a esta necesidad. Reconocer y evaluar el clima organizacional se ha vuelto indispensable para mejorar la calidad de los servicios educativos que se ofrecen tanto a los estudiantes como a la comunidad.

Cada institución posee un clima único, tan distintivo como una huella digital, y evaluar su calidad permite detectar áreas de oportunidad que pueden ser aprovechadas para optimizar procesos y resultados. En el ámbito educativo, esta evaluación no solo beneficia a los estudiantes, sino que también brinda a los docentes herramientas para mejorar sus técnicas pedagógicas y fomentar su desarrollo profesional.

En el caso específico de la IE San Pedro, Chimbote, se ha identificado un clima laboral que no satisface a la mayoría de los docentes. El 70% del personal docente expresa descontento, señalando múltiples factores administrativos y pedagógicos como las principales causas. Además, existe una desconexión notable entre la plana jerárquica y el cuerpo docente, lo que genera divisiones internas. Algunos docentes cumplen con sus responsabilidades, mientras que otros se sienten desmotivados, y se han formado grupos que apoyan o cuestionan la gestión del director.

Esta problemática pone de manifiesto la importancia de evaluar y mejorar el clima laboral dentro de la institución, no solo para atender las inquietudes del personal docente, sino también para crear un ambiente educativo más cohesionado y efectivo que beneficie a toda la comunidad escolar. Ante lo expuesto, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño de docentes de educación secundaria de la I?E San Pedro Chimbote, 2019?

4.- Operacionalización de las variables

4.1 Definición conceptual de las variables

4.1. Definición conceptual

Chiavenato (2016) clasifica el clima laboral en varios tipos según las dinámicas internas de la organización: el clima autoritario, donde las decisiones son centralizadas y existe poca confianza en los empleados; el autoritario-paternalista, caracterizado por un control flexible pero tradicional; el participativo-consultivo, donde se valora la comunicación y la consulta descendente; y el participativo-grupal, que promueve la libertad y la comunicación ascendente. Cada tipo de clima refleja un modelo de liderazgo y establece el tono general de las relaciones laborales

4.2. Definición operacional

Entre las dimensiones principales del clima laboral se encuentran la organización, que involucra la estructura y misión del personal para alcanzar metas específicas; la

satisfacción, que mide el nivel de conformidad de los empleados en sus roles; y la motivación, que se refiere a los estímulos que impulsan a los trabajadores a alcanzar metas mediante recompensas y reconocimiento. Estas dimensiones no solo condicionan el rendimiento individual, sino que también impactan en el éxito colectivo de la organización.

4.3. Definición Conceptual

Fernández (s/f) plantea que la evaluación del desempeño docente debe centrarse en las capacidades profesionales, evitando enfoques que midan únicamente el rendimiento. Proponer criterios múltiples y contextuales que respeten la diversidad de roles docentes, reconociendo que cada educador enfrenta desafíos únicos según su entorno laboral. Además, sugiere un enfoque formativo, que priorice el aprendizaje y la mejora, en lugar de una evaluación meramente sumativa o sancionadora.

4.4. Definición operacional

Burga (2012) describe varios modelos de evaluación del desempeño docente, como el modelo basado en un perfil ideal, que mide el desempeño en función de estándares previamente establecidos; el modelo centrado en resultados, que evalúa el logro de objetivos educativos; el modelo enfocado en el comportamiento del docente en el aula, que analiza las estrategias y metodologías empleadas; y el modelo de práctica reflexiva, que fomenta el crecimiento integral del docente.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
		Planifica su trabajo según el R.I de la I.E	
		Respeto los horarios de la I.E	
		Organiza su planificación curricular de larga y corta duración	
	Organización	Aplica su programación de corto plazo a nivel de aula	1,2,3
		Se siente satisfecho en el lugar donde labora	

Clima Laboral	Satisfacción	Asume el director su rol de líder pedagógico con los docentes de educación secundaria	
		Demuestra capacidad pedagógica para solucionar cuando el docente lo requiere de acuerdo a su área y nivel	4,5,6,7,8,9,10, 11,12,13, 14,15,16
		Muestra el director empatía con sus docentes	
		Los docentes participan en todas las actividades que realiza la I.E	
	Motivación	Muestra el docente interés por mejorar cada día sus estrategias de enseñanza	
		Muestra interés por capacitarse para mejorar sus remuneraciones	17,18,19,20, 21,22,23
		Se siente motivado por su trabajo diario	
		Se siente satisfecho por su trayectoria profesional	
Desempeño docente	Pedagógica	Maneja su juicio pedagógico para mejorar aprendizajes de calidad	
		Usa estrategias de enseñanzas para realizar un aprendizaje estratégico	
		Planifica su programación con responsabilidad, creatividad e innovación	
		Promueve aprendizaje de alta complejidad cognitiva de estudiantes inclusivos	
		Promueve en el aula el proceso de trabajo colaborativo y reflexión de meta cognición en los estudiantes	1,2,3,4,5
		Promueve el liderazgo motivacional	6,7,8
		Despierta el interés para generar el conflicto cognitivo	
		Respeto los momentos y tiempo optimo del desarrollo de la clase	

	Promueve la vinculación de los aprendizajes con el contexto	9
Cultural	Participa y relaciona la cultura de su pueblos, para promover la cultura en los estudiantes	10,11
Política	Se siente satisfecho con las políticas educativas del MED	12

5.- HIPÓTESIS

Hi: Existe una relación positiva entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente de educación secundaria de la I.E San Pedro –Chimbote, 2019.

H0: No existe una relación de positiva entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente de educación secundaria de la I.E San Pedro –Chimbote, 2019.

6.- OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente de educación secundaria de la I.E San Pedro –Chimbote, 2019

6.2 Objetivos Específicos

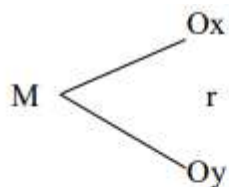
- Identificar el Clima Laboral de docentes de educación secundaria de la I.E San Pedro –Chimbote, 2019
- Identificar el Desempeño Docente de educación secundaria de la I.E San Pedro –Chimbote, 2019

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

Este estudio se planteó como una investigación de tipo básico y descriptivo, teniendo como propósito principal analizar y determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro, ubicada en Chimbote, durante el año 2019. Según Hernández (2010), el enfoque descriptivo se utiliza para identificar y resaltar las propiedades y características fundamentales de los fenómenos estudiados, lo que permite obtener una visión detallada de las variables en cuestión.

El diseño de la investigación fue correlacional no experimental, lo que implica que no se realizó manipulación de las variables, sino que se analizaron tal como se presentan en su entorno natural. Sobre este punto, Hernández (2014) señala que los diseños correlacionales buscan medir y evaluar el grado de relación existente entre dos o más variables, en este caso, el clima laboral y el desempeño docente, proporcionando una base para entender cómo estas se influyen mutuamente. en el contexto educativo



Dónde:

M : Muestra de investigación

Ox : Observaciones de la variable X

Oy : Observaciones de la variable Y

r : Índice de correlación entre ambas variables

Población y muestra

La población muestral, para este estudio estuvo conformada por un grupo de 25 docentes que imparten clases desde el primer hasta el quinto grado de educación secundaria en la Institución Educativa San Pedro, ubicada en Chimbote, durante el año 2019. Los detalles específicos de esta población se presentan en la tabla que se adjunta a continuación, ofreciendo una visión clara de los participantes que formaron parte de la investigación.

Tabla 1

Distribución de los Docentes de Educación secundaria.

Secciones y grados	Sexo		TOTAL
	M	F	
Primero “A-B-C-D-E”	3	2	5
Segundo “A-B-C-D-E”	2	3	5
Tercero “A-B-C-D-E”	1	4	5
Cuarto “A-B-C-D-E”	4	1	5
Quinto “A-B-C-D-E”	3	2	5
Total	13	12	25

Técnicas e instrumentos de investigación

Para recopilar la información necesaria, se utilizó la técnica de la encuesta dirigida específicamente a los docentes. Este método permitió obtener datos clave que sirvieron como base para elaborar los resultados del estudio. El instrumento principal fue un cuestionario diseñado con preguntas básicas enfocadas en las variables

independiente y dependiente, el cual incluía una escala tipo Likert para facilitar la medición de las respuestas.

Procesamiento y análisis de la información

Los datos recolectados fueron organizados en una tabla que mostró las frecuencias dimensionales de cada variable, proporcionando una visión clara y estructurada de la información obtenida. Para el análisis de estos datos, se emplearon herramientas tecnológicas como el software estadístico SPSS versión 25 y Microsoft Excel, asegurando precisión y eficiencia en el tratamiento de los resultados.

Además, se realizó un análisis cuantitativo detallado, interpretando los resultados con el propósito de resaltar su relevancia y responder a las preguntas planteadas en la encuesta. Para determinar la relación entre las variables, se utilizó el coeficiente de Correlación de Spearman, un método adecuado para medir la fuerza y dirección de las relaciones, garantizando un enfoque estadístico riguroso y confiable.

RESULTADOS

Tabla 2

Nivel del clima laboral percibido por los docentes.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	6	24%
	Moderado	9	36%
	Alto	10	40%
	Total	25	100,0

Fuente: Base de dato de la variable de investigación.

En la tabla 2 del total de los encuestados el 40% perciben que el nivel del clima laboral es alto, el 36% percibe que es moderado y solamente el 24% perciben que el clima laboral es bajo en los docentes de educación secundaria de la IE San Pedro Chimbote.

Tabla 3

Nivel de las dimensiones del clima laboral.

Organización			Satisfacción		Motivación	
Niveles	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	5	20%	6	24%	4	16%
Medio	13	52%	10	40%	14	56%
Alto	7	28%	9	36%	7	28%
Total	25	100%	25	100%	25	100%

Fuente: Base de dato de la variable de investigación.

En tabla 3 las dimensiones de del clima laboral en los docentes de educación secundaria de la I.E. San Pedro-Chimbote, tiene diferentes niveles, por lo que el nivel de organización satisfacción y motivación son diferentes según la percepción de los encuestados dando como resultado el 52%, 40% y 56% de los docentes, hallan un nivel medio de las dimensiones del clima laboral.

Tabla 4

Nivel del desempeño docente.

		Frecuencia	Porcentaje válido
Válido	Bajo	3	12%
	Moderado	10	40%
	Alto	12	48%
	Total	25	100,0

Fuente: Base de dato de la variable de investigación.

En tabla 4 del total de los encuestados el 48% perciben que el nivel de desempeño docente es alto, el 40% perciben que es moderado y el 12% percibe que es bajo el nivel del desempeño docente de educación secundaria de la I.E. San Pedro Chimbote 2019.

Tabla 5

Nivel de las dimensiones del desempeño docente.

Niveles	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	4	16%	8	32 %	4	16%

Medio	13	52%	9	36%	7	28%
Alto	25	32%	8	32%	14	56%
Total	25	100%	25	100%	25	100%

Pedagógica

Cultural

Política

Fuente: Base de dato de la variable de investigación.

En la tabla 5 las dimensiones del desempeño docente de educación secundaria de la I.E. San Pedro-Chimbote representan diferentes niveles, de manera que los niveles de pedagógica y cultural se encuentran en un nivel medio 52% y 36% respectivamente, y política en un nivel alto con el 56%, la dimensión habilidad se encuentra en un nivel medio – alto. Observándose un nivel medio-alto en las dimensiones del desempeño docente de educación secundaria de la I.E. San Pedro-Chimbote.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Tabla 6

Correlación de la variable Clima laboral y el Desempeño docente.

			Correlaciones	
			Clima laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

En la tabla 7, se percibe que la significancia es $< 5\%$ por lo que se infiere que existe relación positiva entre el Clima laboral y el Desempeño docente de educación secundaria de la I.E San Pedro –Chimbote, 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro, Chimbote, durante el año 2019. Los resultados obtenidos a través del análisis estadístico muestran una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de cotización de 0,670. Esto indica una evaluación positiva moderada entre ambas variables, lo que sugiere que mejoras en el clima laboral pueden contribuir significativamente al desempeño docente.

Estos hallazgos se alinean con los resultados obtenidos por Escriba (2018), quien también concluyó que existe una relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria Gran Unidad Escolar. Escriba destacó, además, la relación entre el clima laboral y el manejo del comportamiento, una dimensión crucial del desempeño docente. Asimismo, el estudio es congruente con las conclusiones de Huaita y Luza (2018), quienes encontraron una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral, con una significancia de 0,000 y un coeficiente de compensación de 0,678, mostrando que el 54,2 % de los docentes presentó altos niveles de satisfacción laboral y un 53 % mostró un desempeño docente destacado.

Respecto al primer objetivo específico, que buscaba identificar el nivel del clima laboral en la institución, se encontró que el 40 % de los docentes perciben que el clima laboral es alto, el 36 % lo consideran moderado y el 24 % lo califican como bajo. Este resultado guarda similitud con el estudio de Chávarry (2019), donde se calcula que el 66,7 % de los docentes evalúan la motivación como regular, el 27,8 % como alta, y un 5,6 % como baja, sin observarse percepciones extremas.

En relación con el segundo objetivo específico, enfocado en identificar el nivel de desempeño docente, se observa que el 48 % de los encuestados consideran su desempeño como alto, el 40 % como moderado y el 12 % como bajo. Este resultado coincide con el estudio de Morante (2020), quien informó que el desempeño docente mayoritariamente se percibió como regular (48 %), seguido de un nivel alto (44 %) y un nivel bajo (8 %).

Por último, los resultados de este estudio confirman que el clima laboral tiene un impacto directo y significativo en el desempeño docente. La mayoría de los docentes evaluados reconocen que el desempeño en la institución se encuentra en niveles moderados a altos, mientras que las percepciones sobre el clima laboral varían entre altos y moderados, con una minoría que lo califica como bajo. Este análisis refuerza la necesidad de optimizar el ambiente laboral en las instituciones educativas, ya que un clima positivo fomenta no solo la satisfacción del personal, sino también un desempeño docente más efectivo, contribuyendo así a la mejora de la calidad educativa.

CONCLUSIONES

Se concluye que el clima laboral se relaciona positivamente moderada con el desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro-Chimbote-2019; con una significancia del 0,670 el cual es un coeficiente de correlación moderada, infiriendo que, si se incrementa el clima laboral en la IE., el desempeño docente se incrementará brindando así un servicio de calidad a los estudiantes de la I.E.

Se concluye que del total de los encuestados el 40% perciben que el nivel del clima laboral es alto, el 36% percibe que es moderado y solamente el 24% perciben que el clima laboral es bajo en los docentes de educación secundaria de la IE San Pedro Chimbote.

Se concluye que del total de los encuestados el 48% perciben que el nivel de desempeño docente es alto, el 40% perciben que es moderado y el 12% percibe que es bajo el nivel del desempeño docente de educación secundaria de la I.E. San Pedro Chimbote 2019.

RECOMENDACIONES

A los docentes, se les recomienda participar activamente en iniciativas que promuevan un ambiente laboral positivo, como talleres de integración y actividades de colaboración, fomentando relaciones de respeto y comunicación abierta con sus compañeros. Además, se les insta a proponer mejoras que ayuden a fortalecer el clima laboral en la institución.

A los docentes, se les recomienda reflexionar sobre su contribución al clima laboral y trabajar en equipo para mejorar la convivencia y la comunicación. También se les sugiere aprovechar las oportunidades ofrecidas por la institución para participar en actividades de bienestar laboral, como capacitaciones en gestión de conflictos y espacios de diálogo.

A los docentes, se les recomienda comprometerse con la mejora continua de sus competencias pedagógicas mediante la participación en programas de capacitación y actualización. Se sugiere que busquen retroalimentación de estudiantes y colegas para identificar áreas de mejora y que compartan buenas prácticas para generar un impacto positivo en la comunidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bardales, J. (2018). *Clima Laboral y Motivación Laboral en Docentes de una Institución educativa Estatal de Trujillo*. ara obtener el título Profesional de Licenciada en Psicología, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perù. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4263/1/RE_PSICOL_JOMEINY.BARDALES_CLIMA.LABORAL.Y.MOTIVACION_DATOS.PDF
- Bordas , M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. UNED. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/GESTI%C3%93N_ESTRAT%C3%89GICA_DEL_CLIMA_LABORAL/7ICxCwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Calva , H. (2012). *Análisis de la Percepción del Clima Laboral en Interceramic Ana*. Mexico: Universidad las Américas.
- Chávarry, P. (2019) *Clima organizacional y desempeño docente en una institución educativa de gestión pública de la provincia de Huaraz-2019*. Universidad Señor de Sipán.
- Chivenato, I. (2016). *Comportamiento laboral*. Mèxico: McGraw-Hill.
- Cuenca , R. (2011). *Discursos y nociones sobre el desempeño docente: Diálogo con maestros”*. En *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente*. Obtenido de https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/725/cuenca_dscursosynociones.pdf;jsessionid=3A58E6C440F352812AC363243366A5D8?sequence=2
- Escriba , A. (2018). *Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018*. Para obtener el grado academico de Mestre, Universidad Cesar Vallejo, Perù. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30131/escriba_pa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huaita, D. (2018). *Clima laboral y la Ética Docente de la Facultad de la Educación de la Universidad Carabobo*. Lima-Perù. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25788/DELSI%20MARIELA%20HUAITA%20ACHA%20Y%20FREDDY%20LUZA%df?sequence=1&isAllowed=y>

Huaita, D., & Luza , F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *UIDE*. Obtenido de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>

Huamani, V., & Carzas, Y. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral de las Instituciones Educativas en Camaná 2018*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Educación con mención en docencia y gestión educativa, Universidad César Vallejo, Perù. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32668/huamani_py.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jimenez, B. (2017). *Desempeño laboral docente y clima institucional en la Escuela de Infantería del ejército – 2017*. Universidad Nacional de Educación, Universidad Nacional de Educación , Lima-Perù. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1710/TD%20CE%201686%20J1%20-%20Jimenez%20Beltran.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Melchor, M., & Martinez, A. (2014). *Evaluación del y para el aprendizaje instrumentos y estrategias*. CODEI. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/EVALUACI%C3%93N_del_y_para_EL_APRENDIZAJE_in/SYXZDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Mendoza , F. (2016). *Clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel N° 15 Huarochirí, año 2012*. Tesis para optar el grado académico de la educación , Universidad, Perù. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8003/Mendoza_UFJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MINEDU. (2012). *Matriz de competencias del docente de Educación Básica*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Morante, V. (2020) *Clima institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de Pucará*. Universidad César Vallejo.

Olaz, A., & Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral. Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. ESIC Editorial. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/C%C3%B3mo_lograr_un_buen_clima_laboral_Diagn/MadhEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Robbins, S. (2014). *Comportamiento laboral*. Pearson Prentice Hall. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&pg=PA14&dq=Comportamiento+Laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiwm7m9iIb2AhWYILkGHUnwBmkQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=Comportamiento%20Laboral&f=false>

Santos, M. (2014). *La evaluación como aprendizaje*. Narcea S.A. Ediciones. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/La_evaluaci%C3%B3n_como_aprendizaje/ylB5BgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0

Tapie, F. (2018). *Clima organizacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas-2018*. Para obtener el grado de maestro en administración, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco-Perù. Obtenido de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4394/253T20191085_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNESCO. (2019). *Marco de competencias de los docentes en materia de TIC UNESCO*. unesco. Obtenido de

[https://www.google.com.pe/books/edition/Marco_de_competencias_de_los_d
ocentes_en/XGq1DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Marco_de_competencias_de_los_d
ocentes_en/XGq1DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
	Chiavenato (201) menciona que el clima laboral es el ambiente psicológico y social de una organización, y condiciona el comportamiento de sus miembros.	Para poder medir la variable clima laboral se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que informaciones que fueron recolectados y procesados por el Software estadístico SPSS V25.	Organización	Planifica su trabajo según el R.I de la I.E Respeto los horarios de la I.E Organiza su planificación curricular de larga y corta duración Aplica su programación de corto plazo a nivel de aula	1,2,3
			Satisfacción	Se siente satisfecho en el lugar donde labora Asume el director su rol de líder pedagógico con los docentes de educación secundaria Demuestra capacidad pedagógica para solucionar cuando el docente lo requiere de acuerdo a su área y nivel Muestra el director empatía con sus docentes Los docentes participan en todas las actividades que realiza la I.E	4,5,6,7,8,9,10, 11,12,13, 14,15,16

Clima Laboral	Motivación	<p>Muestra el docente interés por mejorar cada día sus estrategias de enseñanza</p> <p>Muestra interés por capacitarse para mejorar sus remuneraciones</p> <p>Se siente motivado por su trabajo diario</p> <p>Se siente satisfecho por su trayectoria profesional</p>	17,18,19,20, 21
<p>Burga (2012) Desempeño Docente. - Es el proceso de evaluación del desempeño docente, no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo</p>	<p>Para poder medir la variable desempeño laboral se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario</p> <p>informaciones que fueron recolectados y procesados por el Software estadístico SPSS V25</p>	<p>Maneja su juicio pedagógico para mejorar aprendizajes de calidad</p> <p>Usa estrategias de enseñanzas para realizar un aprendizaje estratégico</p> <p>Planifica su programación con responsabilidad, creatividad e innovación</p> <p>promueve aprendizaje de alta complejidad cognitiva de estudiantes inclusivos</p> <p>Promueve en el aula el proceso de trabajo colaborativo y reflexión de meta cognición en los estudiantes</p>	1,2,3,4,5
	Pedagógica		

Desempeño docente	Promueve el liderazgo motivacional	6,7,8
	Despierta el interés para generar el conflicto cognitivo	
	Respeto los momentos y tiempo optimo del desarrollo de la clase	
	Promueve la vinculación de los aprendizajes con el contexto	9
Cultural	Participa y relaciona la cultura de sus pueblos, para promover interculturación en los estudiantes	10,11
Política	Se siente satisfecho con las políticas educativas del MED	12

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	METODOLOGÌA
¿Cuál es la relación del Clima laboral y Desempeño docente de educación para el trabajo de la I.E San Pedro Chimbote, 2019?	Clima Institucional	<p style="text-align: center;">Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente de educación secundaria de la I.E San Pedro –Chimbote, 2019</p>	<p style="text-align: center;">Hipòtesis</p> <p>Hi: Existe una relación positiva entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente de educación secundaria de la I.E San Pedro –Chimbote, 2019.</p> <p>Ho: No existe una relación de positiva entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente de educación secundaria de la I.E San Pedro –Chimbote, 2019</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño de investigación Descriptivo correlacional</p> <p>Población muestral: 25 docentes.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos Encuesta y Cuestionario</p>
	Desempeño docente	<p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el Clima Laboral de docentes de educación secundaria de la I.E San Pedro –Chimbote, 2019 - Identificar el Desempeño Docente de educación secundaria de la I.E San Pedro –Chimbote, 2019 		

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
PROGRAMA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

Clima laboral y desempeño docente de educación secundaria de la I.E. San Pedro Chimbote-2019.

Propósito: La presente tiene como propósito registrar información respecto a la dimensión del Desempeño Laboral la, información que será utilizada para fines académicos.

Instrucciones generales: Estimado Estudiante, el presente cuestionario tiene por finalidad recoger información respecto al desempeño laboral.

Instrucciones Específicas: Lea cuidadosamente cada una de las interrogantes y conteste marcando con una “x” la alternativa que considere de su preferencia

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

Ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Organización						
1	¿Se respetan los horarios (entrada, recreo y salida) dentro de la I.E?					
2	¿Cómo calificarías la puntualidad y la responsabilidad en tu área de trabajo?					
3	¿Conoces los objetivos del Reglamento Interno de la I.E y, te sientes identificado con ello?					
Dimensión 2: Satisfacción						
4	¿Qué parte de la gestión de la I.E, se debe mejorar en beneficio de los estudiantes?					

a) Administrativo	B) pedagógico	C) Institucional	D) Capacitaciones en estrategias de manejo en el aula.			
5	¿Conoces bien, tu función pedagógica y administrativa de la I.E?					
6	¿A su criterio considera Ud. Que la plana directiva que conforman la I.E, tienen en cuenta sus opiniones de los docentes en especial?					
7	¿Cree Ud. Que el director como líder pedagógico, crea una atmosfera de confianza en el grupo de trabajo?					
8	¿Cree Ud. Que las órdenes impartidas por el director son arbitrarias?					
9	¿Cuándo se le presenta algún problema en el trabajo pedagógico y administrativo suele haber colegas dispuestas a ayudarlo(a)?					
10	¿Se encuentra Ud. Satisfecho con su trayectoria en la IE donde laboral?					
11	¿Le brindan ayuda cuando se le presenta problemas?					
12	¿Cree Ud. Que gracias a su esfuerzo ha conseguido mejorar la calidad educativa en la I.E?					
13	¿Es óptimo las relaciones personales en su nivel y área?					
14	¿Demuestra Compromiso y colaboración en el trabajo?					
15	¿Cuenta Ud con materiales y condiciones necesarias para poder desempeñar correctamente sus funciones en la I.E.?					
16	¿En la institución educativa donde trabaja es un excelente lugar de trabajo?					
Dimensión 3: Motivación						
17	¿En la IE motivan a sus trabajadores para que tengan un mayor desempeño?					

18	¿Cree Ud. ¿Que el cargo en que se desempeñe está en relación con la experiencia que usted posee?					
19	¿Ud. se siente motivado en su trabajo a diario?					
20	¿Ud. se siente motivado en su trabajo a diario?					
21	¿El director de la I.E se preocupa por reconocer el esfuerzo de los docentes?					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: A continuación, te presentamos una serie de proposiciones, le solicitamos que, frente a ellas, exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente tabla:

PUNTAJE				
SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA
5	4	3	2	1

	ITEMS	PUNTAJE				
		5	4	3	2	1
PEDAGOGICA						
1	Maneja su juicio pedagógico para mejorar el aprendizaje y que sea de calidad.					
2	Emplea estrategias de enseñanzas para realizar un aprendizaje estratégico					
3	Planifica su programación con responsabilidad, creatividad e innovación de aprendizaje.					
4	Promueve el aprendizaje de alta complejidad cognitiva de los estudiantes inclusivos.					
5	Promueve en el aula el proceso de trabajo colaborativo y reflexión de meta cognición en los estudiantes					
6	Promueve el liderazgo motivacional en los estudiantes					
7	Despierta interés en el estudiante para generar el conflicto cognitivo.					
8	Respetar los momentos y el tiempo óptimo del desarrollo de la clase.					
9	Promueve la vinculación de los aprendizajes con el contexto.					
CULTURAL						

10	Participa y relaciona la cultura de sus pueblos para promover interculturación en los estudiantes.					
11	Promueve el respeto en los alumnos ante las variedades de cultura que existen.					
POLITICA						
12	Estoy satisfecho con las políticas educativas del MED					

ANEXO 5: ANÁLISIS DE FIABILIDAD CON ALFA DE CRONBACH

Variable N° Clima laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	21

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.811), siendo mayor que 0.70.

Variable N° 2 Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	12

Tras la realización del análisis de alfa de Cronbach se obtuvo como resultado (0.724), siendo mayor que 0.70.

ANEXO 6: BASE DE DATOS

ID	C1	C2	C3	C4	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITE M7	ITEM 8	ITE M9	ITE M10
1	2	2	4	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4
2	2	2	4	1	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5
3	1	1	2	1	2	3	3	5	5	5	5	5	4	5
4	1	2	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
5	1	1	2	1	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4
6	1	1	2	1	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4
7	1	1	2	1	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4
8	1	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
9	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
10	1	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
11	1	2	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
13	1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
14	1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
15	1	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
17	1	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
18	2	2	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
19	2	3	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
20	2	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
21	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
22	1	1	2	1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	5
23	1	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
24	1	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
25	1	1	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5

ITE M11	ITEM 12	ITEM 13	ITE M14	ITE M15	ITE M16	ITE M17	ITE M18	ITE M19	ITE M20	ITE M21	ITE M22	ITE M23	ITE M24
4	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
5	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
5	3	3	4	3	4	1	2	5	1	2	5	4	3
5	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
4	3	3	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	3
4	3	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	3
4	3	3	4	3	4	1	2	5	1	2	5	5	3
5	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
5	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	5	5	3
5	4	4	4	3	5	1	4	5	1	2	3	4	4
4	5	5	4	3	5	1	4	5	1	2	5	5	4
5	5	5	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	4
4	5	5	4	3	4	1	4	5	1	3	4	5	3
5	5	5	4	3	4	1	4	5	1	3	4	5	3
5	5	5	5	4	4	1	4	5	1	2	4	5	3
4	5	5	5	4	4	1	4	5	1	2	4	5	4

4	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
4	4	4	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	4
5	4	4	4	3	5	1	4	5	1	2	4	5	4
5	4	4	4	3	4	1	4	5	1	2	3	4	4
5	4	4	4	4	4	1	4	5	1	2	5	5	4
5	1	1	4	3	4	1	2	5	1	2	3	4	4
5	5	5	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
5	5	5	5	3	4	1	4	5	1	2	4	5	3
5	2	2	5	4	4	1	2	5	1	2	4	5	3
4	2	2	4	4	4	1	2	5	1	2	4	5	4
4	5	5	4	3	4	1	4	5	1	2	4	5	4
4	2	2	5	2	4	1	2	5	1	2	4	5	4
4	2	2	4	2	5	1	2	5	1	2	3	4	4
4	3	3	4	3	5	1	2	5	1	2	4	5	4
5	3	3	4	3	4	1	2	5	1	2	4	5	4
5	4	4	4	4	4	1	4	5	1	2	3	4	4
5	2	3	4	4	4	1	2	5	1	2	5	5	4

ID	ITE M 25	ITE M 26	ITE M 27	ITE M 28	ITE M 29	ITE M 30	ITE M 31	ITE M 32	ITE M 33	ITE M 34	ITE M 35	ITE M 36	ITE M 37
1	4	3	3	4	3	4	2	5	5	5	4	3	4
2	3	3	3	4	3	4	1	4	4	5	3	3	4
3	4	3	3	3	3	4	2	4	4	5	4	3	3
4	3	3	3	4	3	4	1	4	5	5	4	3	4
5	2	3	3	4	3	2	1	4	4	5	3	1	3
6	3	3	3	3	3	4	1	5	4	5	4	3	3
7	3	4	4	4	4	4	1	5	5	5	4	3	4
8	3	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	3	4
9	4	3	4	4	3	4	1	3	5	5	4	3	4
10	4	3	4	4	4	4	1	4	5	5	5	1	4
11	3	3	4	4	3	4	1	4	5	5	5	1	4
12	4	4	5	4	4	4	1	4	5	5	4	3	4
13	5	4	4	4	5	4	1	4	5	5	3	3	4
14	3	3	4	4	3	4	1	4	5	5	4	3	4
15	4	4	4	4	3	4	1	4	5	5	3	2	4
16	2	3	4	4	4	4	1	4	4	5	5	1	4
17	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	3	2	4
18	3	4	5	4	4	5	1	4	5	5	5	3	4

1													
9	4	4	4	4	4	5	1	5	5	5	4	3	4
2													
0	4	4	4	4	3	5	1	4	5	5	4	3	4
2													
1	4	4	4	4	1	4	1	4	4	5	5	3	4
2													
2	3	4	3	4	2	4	1	4	4	5	5	2	3
2													
3	4	4	4	5	4	4	1	4	5	5	4	3	4
2													
4	4	4	3	5	3	3	1	5	5	5	5	2	4
2													
5	4	2	4	4	3	4	1	5	5	5	5	1	3

I	ITE	ITE	ITE	ITE	ITE	ITE	ITE	ITE	ITE	ITE	ITE	ITE
D	M 38	M 39	M 40	M 41	M 42	M 43	M 44	M 45	M 46	M 47	M 48	M 48
1	4	5	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4
2	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	5	5	4	2	4	3	4	4
6	4	4	3	4	5	5	5	2	4	3	4	4
7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4
8	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
9	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4
1												
0	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
1												
1	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	3
1												
2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3
1												
3	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4
1												
4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3
1												
5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3
1												
6	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	4	4
1												
7	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3
1												
8	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4
1												
9	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4

2											
0	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
2											
1	4	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3
2											
2	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	3
2											
3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4
2											
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
2											
5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3

ANEXO 7: VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS |

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS.

I. Información general:

Nombre y apellidos del validador: Mg. Romualdo Bryan Soncco Salinas

DNI: 702 8862

Autor del instrumento:

Francisco León Cavero.

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

Clima laboral y su desempeño docente de educación secundaria de I.E San Pedro Chimbote 2019.

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

II. Aspectos a evaluar

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-14)	(14-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			14	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			14	
Organización	¿Existen una organización lógica del instrumento?			15	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			14	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16	
Coherencia	¿Entre la hipótesis, dimensiones e indicadores?			16	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de los estudios?			16	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teoría?			16	
Sumatoria parcial				153	

Sumatoria total			166	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)	0.83			

Aporte y/o sugerencia para mejorar el instrumento.

III. **Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio del 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 buena

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



Mg. Romualdo Brayan Soncco Salinas

Activar Window

ANEXO 6: Validación y Juicio de expertos.

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS.

I. Información general:

Nombre y apellidos del validador: Dr. José Cayetano Vergaray|Huamán

Celular: 948 785 622

Autor del instrumento:

Francisco León Cavero

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

Clima laboral y su desempeño docente de educación secundaria de I.E. San Pedro Chimbote 2019.

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

II. Aspectos a evaluar

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-14)	(14-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16	
Objetividad	¿Esta expresado con conductas observadas?			16	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			15	
Organización	¿Existen una organización lógica del instrumento?			17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				19
Coherencia	¿Entre la hipótesis, dimensiones e indicadores?			14	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de los estudios?			16	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teoría?			16	
Sumatoria parcial				128	38

Sumatoria total			18)	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0,004)	0,762			

Aporta y/o sugerencia para mejorar el instrumento.

- III. **Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escribir sobre el espacio del resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 - 0,40	Validez Nula
0,40 - 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 buena

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



Dr. José Cayetano Vergara y Huanan

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS.

I. Información general:

Nombre y apellidos del validador: Dr. Carlos Enrique García Soto

DNI 15628499

Autor del instrumento: Francisco Rafael León Cavero

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

Clima laboral y Desempeño docente de educación secundaria de I.E. San Pedro Chimbote-2019.

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

II. Aspectos a evaluar

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Muy bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(19-20)
Claridad	¿Esta formulado con lenguaje apropiado?			14	
Objetividad	¿Esta expresado con conductas observadas?			14	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16	
Organización	¿Existen una organización lógica del instrumento?			15	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			15	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			14	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?			16	
Coherencia	¿Entre la hipótesis, dimensiones e indicadores?			16	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito de los estudios?			14	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teoría?			15	
Sumatoria parcial				152	
Sumatoria total				149	
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0.75			

Aporte y/o sugerencia para mejorar el instrumento.

- I. **Calificación global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio del 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 buena

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

Coefficiente de Validez

$$152 = 0.75$$

|


.....
Firma del Experto Informante
Especialidad

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor		
LEON CAVERO FRANCISCO RAFAEL	18828494	francavero@hotmail.com
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación		
<input type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico
<input checked="" type="checkbox"/> Trabajo de Investigación		
3. Grado Académico o Título Profesional ¹		
<input checked="" type="checkbox"/> Bachiller	<input type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación		
Clima laboral y desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro Chimbote-2019		
5. Programa Académico		
Educación Secundaria en la Especialidad de Educación para el Trabajo con Mención Contabilidad y Administración		
6. Tipo de Acceso al Documento		
<input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público ² (http://repositorio.usp.edu.pe/acceso/)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (http://repositorio.usp.edu.pe/acceso/)
<input type="checkbox"/> En caso 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 COMMONS⁴

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

	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Lugar</th> <th>Día</th> <th>Mes</th> <th>Año</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Chimbote</td> <td style="text-align: center;">25</td> <td style="text-align: center;">02</td> <td style="text-align: center;">2025</td> </tr> </tbody> </table>	Lugar	Día	Mes	Año	Chimbote	25	02	2025
Lugar	Día	Mes	Año						
Chimbote	25	02	2025						
 _____ Firma									

Reporte de

¹ Según Resolución de Consejo Directivo N°004-2018-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para el Grado Académico y Título Profesional de Art. 2, inciso 2.2.
² Ley N° 20039 Ley que crea el Repositorio Institucional Digital de la Universidad de San Pedro y el artículo 2 de la Ley N° 20039 Ley que crea el Repositorio Institucional Digital.
³ Ley N° 20039 Ley que crea el Repositorio Institucional Digital de la Universidad de San Pedro y el artículo 2 de la Ley N° 20039 Ley que crea el Repositorio Institucional Digital.
⁴ El uso de esta licencia implica la siguiente acción: únicamente se publicará el trabajo de investigación en el repositorio institucional de la Universidad de San Pedro y el artículo 2 de la Ley N° 20039 Ley que crea el Repositorio Institucional Digital.
⁵ La Universidad de San Pedro, S.A. es una organización sin fines de lucro que opera a través de un sistema de gestión de calidad ISO 9001:2015 y de normativas tecnológicas que facilitan el flujo de información, reduciendo costos, mejorando la calidad, mejorando el servicio. Para obtener más información que el autor puede obtener en el sitio web de la Universidad de San Pedro.
⁶ Según el inciso 2.2 del artículo 2° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para el Grado Académico y Título Profesional -RNTP. Las universidades, institutos tecnológicos de educación superior tienen jurisdicción regional sobre los trabajos de investigación, proyectos, investigaciones realizadas en sus repositorios institucionales para ser de acceso abierto o restringido, los cuales serán de acceso abierto al Repositorio Digital (RD) de la Universidad de San Pedro.

Nota: - El caso de la Universidad de San Pedro se encuentra de acuerdo a la Ley N° 20039 Ley que crea el RD de la Universidad de San Pedro.

Clima laboral y desempeño docente de educación secundaria de la Institución Educativa San Pedro Chimbote-2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	

		1 %
10	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.epnewman.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
15	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	1library.co Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Caribbean University Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
20	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	

		<1 %
21	moam.info Fuente de Internet	<1 %
22	www.scielo.org.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	www.coneau.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
30	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	<1 %
33	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	transportesynegocios.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
36	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
37	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
38	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Exclur bibliografia Activo