



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima laboral y desempeño docente en la institución educativa
N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Chavez Huaman, Juan Carlos (ORCID: 0000-0002-3870-7154)

ASESORA:

Dra. Iburguen Cueva, Francis Esmeralda (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Victoria Huanaco Mendoza, mi madre. Que gracias a su dedicación y perseverancia, contribuyó a mi formación personal y profesional.

Juank.

Agradecimientos

Expreso el agradecimiento a mis padres, personas allegadas, tutores y en particular a mi asesora Francis Ibarquen Cueva que contribuyeron a mi superación personal y profesional.

Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TÉORICO	11
III. METODOLOGÍA	18
IV. RESULTADOS	20
<i>Niveles de la variable clima laboral</i>	20
<i>Niveles de la dimensión autorrealización</i>	20
<i>Niveles de la dimensión involucramiento laboral</i>	21
<i>Niveles de la dimensión supervisión</i>	21
<i>Niveles de la dimensión comunicación</i>	22
<i>Niveles de la dimensión condiciones laborales</i>	22
<i>Niveles de la variable desempeño docente</i>	23
<i>Niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje</i>	23
<i>Niveles de la dimensión participación en la gestión</i>	24
<i>Niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad</i>	24
<i>Correlación del clima laboral y el desempeño docente</i>	25
<i>Correlación de la dimensión autorrealización y el desempeño docente</i>	26
<i>Correlación de la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente</i>	27
<i>Correlación de la dimensión supervisión y el desempeño docente</i>	28
<i>Correlación de la dimensión comunicación y el desempeño docente</i>	29
<i>Correlación de la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente</i>	30
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	33

VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
Anexos	0

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo el propósito de establecer la relación entre clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021. Este trabajo de investigación es de tipo básica, diseño no experimental-corte transversal, descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo, y de método hipotético-deductivo. La población censal de estudio estuvo conformada por 72 docentes que laboran en la institución mencionada, a los cuales mediante la técnica de la encuesta se les aplicó el cuestionario de clima laboral y desempeño docente. La validez fue determinada mediante la técnica juicio de expertos, mientras que la confiabilidad se estableció mediante los valores alfa de Cronbach, los cuales fueron de 0,819 y 0,678 respectivamente. Se concluye que existe una moderada correlación entre clima laboral y desempeño docente puesto que el coeficiente de correlación fue de $r = 0,389$ el cual es significativa ya que el p valor fue $0.001 < 0.05$.

Palabras claves: clima, laboral, desempeño, docente, condiciones.

ABSTRACT

This research work was intended to establish the relationship between working climate and teaching performance at the Swiss Peruvian educational institution No. 7084, Villa el Salvador, 2021. This research work is of basic type, non-experimental-cross-cutting design, descriptive-correlal, quantitative approach, and hypothetical-deductive method. The census study population consisted of 72 teachers working at the aforementioned institution, to whom the survey technique was applied the questionnaire of working climate and teaching performance. Validity was determined by the expert judgment technique, while reliability was established using Cronbach's alpha values, which were 0.819 and 0.678 respectively. It is concluded that there is a moderate correlation between working climate and teaching performance since the correlation coefficient was $r_s 0.389$ which is significant since the p value was $0.001 < \text{than } 0.05$.

Keywords: climate, work, performance, teacher, conditions.

I. INTRODUCCIÓN

Observamos a nivel internacional que el clima laboral se ve relacionado, no sólo en el rendimiento del trabajador, también en su salud, su bienestar personal y social. El clima y el desempeño de los maestros vienen sufriendo cambios debido a la globalización que motiva la variación de métodos no solo en la función de modificar la educación tradicional, sino también busca entender los nuevos conflictos modernos, ya que, si se habla de clima laboral y desempeño docente, no solo estamos abordando la percepción del trabajador en su centro laboral, sino también la variación social, político, económico y cultural.

Estas dificultades se presentan tal como muestran algunos resultados de investigaciones que marcan niveles de relaciones entre las variables que no superan el 80% de correlación, como por ejemplo, Fernández (2004), en las investigaciones sobre el clima en las escuelas básicas de México y Uruguay, plantea que, el clima organizacional tiene incidencia en los resultados de la eficacia escolar, particularmente cuando se logra controlar la enseñanza de los estudiantes, la equidad, el abandono escolar, violencia escolar, organización escolar, gestión institucional, entre otros. Asimismo señala que, según la Teoría de la Acción Comunicativa, las escuelas son sistemas sociales y organizacionales simbólicamente integrados, cuya labor educativa demanda la práctica de valores sociales, tradiciones, acciones solidarias y elementos motivacionales, que estén estructuradas como pre conocimientos respaldados por consensos y aprobaciones razonable y coherentemente fundamentados, y que tengan la capacidad de impulsar acciones educativas orientadas al éxito de los aprendizajes cognitivos y no cognitivos en los educandos.

En el Perú el desempeño de los docentes es considerado un instrumento importante en el ámbito educativo, de lo contrario surgiría una falta en el ejercicio profesional del educador (Ipsó, 2017). Franco (2015) estableció que las incomodidades desentendidas que surgen dentro de una institución, producen un malestar en los docentes, con ello una disminución en su desenvolvimiento, siendo importante evitarlas.

A nivel local se puede observar que en relación al ambiente laboral existe un resquebrajamiento de relaciones humanas entre los sujetos de la educación. El ambiente laboral vivido desde las escuelas a partir de las relaciones humanas determina de manera directa el estado de ánimo de la organización escolar, considerando que un estado de ánimo dominado por el resentimiento implica una actitud contraria al cambio, al intento de modificar y mejorar el ambiente.

En la institución educativa 7084 Peruano Suizo, se ha observado que no hay una cultura organizacional para la mejora del clima laboral, a la fecha se puede observar que existen relaciones interpersonales deteriorados entre algunos casos puntuales. En dicho contexto el clima laboral de la escuela no tendrá una única posibilidad de producir transformaciones ya que no hay un único modo de hacer escuela.

Se presentó el problema: ¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N° 7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021?, y los específicos (Ver anexo 1).

Este trabajo de investigación se justificó para dar un panorama de cómo estas variables de estudio se relacionan entre sí a partir del cual se puede plasmar recomendaciones a otros docentes para ser partícipes del mejoramiento de un clima laboral mediante el estudio efectuado sobre las causas que puedan originar bajos rendimientos en una Institución Educativa. Este trabajo se realizó con la finalidad brindar información y los resultados obtenidos podrán incorporarse al conocimiento teórico científico para la mejora de los planes de estudio y así brindar progresos, además con la información recabada se priorizará consignar un plan institucional a través de condiciones laborales que permitan un adecuado clima organizacional, esto aportará también a otras investigaciones científicas y al beneficio propio de la comunidad educativa. En lo metodológico, se emplearon los pasos del método científico, debiendo tener una base sólida y confiable que permitirá la elaboración de instrumentos y la base a otros trabajos de investigación. En lo práctico porque permitirá a los directivos de la institución conocer, examinar y plantear acciones de mejora en beneficio de la institución educativa, así mismo con la ayuda de las respectivas conclusiones y recomendaciones se podrá precisar los conocimientos sobre el contexto y actuar oportunamente; y en lo social porque

los beneficiarios de la investigación serán para la comunidad educativa; se busca dar de manera oportuna las recomendaciones a los problemas para la mejora de la educación.

Los objetivos propuestos son: Determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021 y los específicos (Ver anexo 1).

La hipótesis general es: el nivel de clima laboral se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021 y las específicas (Ver anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo de investigación se focaliza en investigaciones previas realizadas por diversos autores internacionales y nacionales tales como se detalla a continuación y que se usaron para la justificación de los resultados logrados.

A nivel internacional se realizó:

Huacón (2019) En su investigación analizó a 32 docentes, es una investigación cuantitativa, transversal. De nivel correlacional. En conclusión, existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente con un r de Pearson 0,855 y significancia 0,000

Enríquez, Calderón (2017) investigó sobre el clima laboral y su incidencia en el desempleo, llegando a la conclusión, que las supervisiones excesivas de las autoridades escolares motivan el incremento de desempleo por la arbitrariedad que abarca.

Pardo (2017) investigó sobre las posibles relaciones entre variables. Fue un estudio cualitativo-descriptivo. Concluye que ambas variables son directamente proporcionales.

González (2019) en su Investigación identificó los factores que afectan al clima laboral y el desempeño docente. El tipo básico, de diseño no experimental – cuyos resultados fueron que hay una correlación moderada.

Vera (2019) demostró en su investigación que el nivel alcanzado del clima laboral influye tanto a los educandos como a los docentes en su formación y desempeño respectivamente. Fue de corte transversal, correlacional y su resultado obtenido fue una correlación alta.

En la misma línea se analizaron investigaciones nacionales como los siguientes: Aroni y Sulca (2018) En su investigación determinó la relación entre las variables. Es de tipo no experimental con diseño descriptivo-correlacional, se utilizó encuesta con dos cuestionarios. Concluyendo que existe una relación directamente proporcional.

Alcántara (2019) Determinó la relación existente entre el clima laboral y el desempeño docente. Es no experimental–transversal y de tipo descriptivo – correlacional. Según los resultados existe una correlación moderada. En conclusión, es altamente correlativa.

Escriba (2019) determinó la correspondencia entre clima laboral y desempeño docente, es de tipo descriptivo-correlacional, utilizó el cuestionario de encuestas. Las conclusiones conseguidas evidencian que existe hay relación moderada.

Girón (2017) determinó la relación entre las variables, a lo que empleó un enfoque cuantitativo, de hipótesis descriptiva-correlacional, aplicando dos instrumentos denominados cuestionarios. Se obtuvo un grado de asociación fuerte y negativa.

Falcón (2018) en su investigación determinó la correlación que existe entre clima laboral y desempeño docente. Fue hipotético - deductivo no experimental, la población es de tipo censal, su instrumento fue los cuestionarios. Finalmente, observó una relación positiva con un valor de $r= 0,626$ y una significancia menor a $0,05$

En lo referente a las definiciones planteadas para el primer variable clima laboral, existen varias concepciones: el clima laboral se traduce como el conjunto de prácticas y procedimientos organizacionales en las experiencias de procesos laborales (Schneider 1975). Otra concepción es que el clima laboral es el ambiente donde interactúan un grupo de personas con fines en común, además de ello es referente de motivación de los trabajadores, es para ellos un estímulo favorable en la fruición de sus necesidades personales. Con la investigación del clima organizacional, se puede hallar elementos muy precisos que consigan estar influenciando en el ambiente laboral de las instituciones (Chiavenato 2009). También se define al clima laboral, como la combinación de las diferentes percepciones que puedan tener las personas de su ámbito laboral o las relaciones interpersonales que estos puedan tener en la institución en el cual vienen laborando y a partir de ello, se podrá diagnosticar la situación de la institución a la cual prestan servicios (Cornell 1955).

Además de ello también se puede especificar como un compuesto de particularidades del centro de trabajo, abarcadas por las personas que trabajan en este sitio y valen como fuerza primordial para impactar en su comportamiento de trabajo (Hodgetts 1985). También clima Organizacional se describe como el espacio conveniente de la institución en el cual los trabajadores interactúan tomando en cuenta sus realidades y su proceso de interacción social, las cuales van a determinar su bienestar, satisfacción y la eficiencia laboral, todo este contexto servirá para medir el conocimiento de clima en una institución el cual contribuya en la interacción y las relaciones que aporta directamente a los resultados de una gestión (Méndez 2006).

Kys y Decottis (1991) mencionaron que estudiar el clima laboral en las instituciones fue difícil pues refiere que es un fenómeno complejo y de diversos niveles, estos factores del clima consideran fenómenos a sus dimensiones y reseñan la condición de las percepciones que tienen los trabajadores como sus mismas vivencias en el interior de la organización que puede variar según su cargo laboral. Entonces también las organizaciones podrían tener un clima para el servicio al cliente (Schneider, etal, 1980) y para la seguridad otro (Zohar, 1980). En efecto el Clima laboral resulta de la apreciación de los trabajadores relacionados a los aspectos del ambiente laboral, lo cual permite realizar el diagnóstico que comúnmente orienta a las acciones preventivas y correctivas, importantes para el logro de la correcta ejecución de procesos y resultados organizacionales.

Asimismo, se nos define las dimensiones, siendo las adecuadas y aceptadas académicamente las cuales son: autorrealización, la cual es una dimensión como la sensación del colaborador con respecto a las oportunidades que tiene para desarrollarse en lo personal y profesional; pues se demuestra que los trabajadores actualmente no sólo desean cumplir funciones, sino progresar en sus habilidades para desarrollarse en otros y mejores puestos. La dimensión involucramiento laboral, nombra al reconocimiento de los valores organizacionales que maneja la empresa y el compromiso del trabajador con respecto a la culminación y crecimiento de la organización. La dimensión supervisión habla de la observación en el cumplimiento de las funciones que realizan supervisores o superiores en la organización, la misma que cuenta con el acompañamiento y orientación del

desempeño cotidiano para la superación de obstáculos. La dimensión comunicación es considerada pieza importante pues, permite compartir la transparencia, cohesión y exactitud de la información sobre la realización y ejecución interna de la organización. La dimensión condiciones laborales son cada uno de los elementos que ofrece la organización a los trabajadores con el fin de que se realice un trabajo satisfactorio, estos elementos podrían ser materiales, económicos y psicosociales (Palma 2004).

Por un lado, también el clima reúne un grupo de elementos específicos que presenta la organización, quiere decir que el clima laboral distingue una entidad de otra, pues esta mide los aspectos propios de la vida escolar como son las experiencias, ya sean positivas o negativas que pertenecen a los elementos internos de cada organización (Calcina 2016). A su vez las Investigaciones recientes sobre el clima laboral han sido cuestionadas y analizadas ante la posible equivocación con la satisfacción laboral porque la variable es un constructor de las conductas propias y relacionada al trabajo que desempeñen (Nicolita 2015).

El clima laboral afecta favorablemente o no en el desenvolvimiento personal y sobre el resultado de lo planificado. Crear y mantener el ambiente de trabajo positivo dependerá de las necesidades del personal, el trabajo del que es responsable y de los recursos que disponga. Son elementos del trabajo positivo: Trabajo en equipo, es la manera de dar resolución a las dificultades en grupo, fomentar las relaciones positivas y generar la confianza en el lugar de trabajo. La resolución de conflictos, que manifiesta que los conflictos solucionados de manera justa y con el profesionalismo de sus colaboradores creará confianza. Las dificultades no resueltas podrían suscitar resentimientos, afectando así la productividad e incluso se podría observar el desgaste anímico del personal. El asesoramiento y tutoría, es aquí donde se presenta la oportunidad para los líderes pedagógicos en comprometer al personal en un proceso de capacitación más reflexivo, motivar a su desarrollo personal, su inteligencia intrapersonal y profesional, para crear así un ambiente favorable en el lugar de trabajo que propicie el diálogo constructivo (CYFAR 2020).

Incluso el buen clima laboral permite la mejora significativa del rendimiento en una institución, el trabajo se hace de manera satisfactoria y los equipos trabajan

motivados en crear nuevos proyectos, además del salario justo, colegas y colaboradores amigables, todo esto dependerá en gran medida de la apreciación que muestren los líderes pedagógicos. De otro lado, si se observa un clima desfavorable podría aumentar casos de enfermedad con licencias, trabajadores desmotivados, la percepción de no ser bienvenidos en su centro de trabajo y en ciertos casos la renuncia de sus puestos (Melitta 2018). En efecto los trabajadores se motivan a seguir realizando sus responsabilidades frente a una bienvenida amistosa, un sincero agradecimiento, cuando evidencian el reconocimiento, respeto, apreciación de sus líderes y les garantizan un buen clima laboral.

Además, un buen clima laboral dará un efecto perceptible, incentivará la actividad del personal docente, proporcionando resultados de calidad en la institución con un compromiso moral, leal y de capacidad (Yukthamarani, Ahmad, Raja y Balakrishnan 2013). Del mismo modo las buenas prácticas en el clima laboral proporcionan claridad y apoyo, lo cual influye en el esfuerzo adicional de los trabajadores aumentando el nivel de su esfuerzo y rendimiento más allá de las expectativas laborales (The manager, 2002). Además, realizar un proyecto que da como resultado el trabajo positivo logra crear un clima laboral de satisfacción y flexibilidad en los trabajadores, lo cual da como resultado un mejor rendimiento y por ende mejores resultados. Esta estrategia es centrada en el aprendizaje y desarrollo de las habilidades de los trabajadores, creándose así un mejor nivel de competencia.

Por otra parte, el trabajo en equipo motiva a compartir información y aprendizajes, comprometidos con sus responsabilidades, logrando los objetivos no sólo individuales sino institucionales (Dobre 2012). En efecto el clima mejora en relación al ambiente de trabajo, en el que se puede observar liderazgo, cumplimiento de las funciones y buen trato; esto influye en las expectativas, valores individuales, conocimientos, habilidades, capacitaciones de los docentes con la clara idea de mejorar resultados en sus desempeños. Sumando a esto el clima de seguridad, que describe las apreciaciones individuales del valor de la seguridad en el trabajo. Existen dos factores a) Valores directivos: preocupación del director por el bienestar de todo el personal de la institución b) Gestión y organización: capacitaciones, abastecimiento de equipo de seguridad, calidad en los sistemas de

seguridad c) Comunicación y participación: Dar orientaciones al personal de salud y de seguridad en el centro laboral con la intención de prevenir accidentes (Neal, Griffin y Hart 2000).

(Sammons, Gu, Day & Ko 2011) Señala que se puede predecir modificaciones positivas en el comportamiento y resultado del aprendizaje y la cultura en los estudiantes, cuando el clima es favorecedor, cuando se focaliza en las causas que participan en el ejemplo surgido de estudio del liderazgo, dispuesto y la correspondencia con los aspectos del ejemplo, señalando la vinculación en la cultura de colaboración de los maestros y los líderes pedagógicos en la relación que obtienen más valor e influyen en mejorar el rendimiento, comportamiento y logros de los educandos. (Silin & Mulford 2004)

En referencia a las definiciones planteadas para la segunda variable se determinó que el desempeño docente se define como el logro de los docentes dentro de su programación, ejecución y valoración del aprendizaje. También se considera a lo comprometido que se muestra el docente al desarrollar el rol proveniente de su formación profesional, experiencia, capacitación, identidad basada en sus competencias (Kesumawati y Kristiawan 2018). Del mismo modo también podemos definir al desempeño como los hechos realizados propios de una profesión (Real Academia de la Lengua 2019), otra definición es que el desempeño docente es el producto de la necesidad de determinar de una manera comparable u observable lo que un educador debe estar capacitado a realizar y de lo que debe saber en su labor diaria (Montenegro 2007). Así mismo, se le define como la facilidad del docente en la que establece acciones para elaborar modificaciones en sus estudiantes, lo cual puede ser valorado (Kadtong, Unos, Antok y Midzid, 2017). Además, se la define como la obtención de los educadores en la programación, ejecución y valoración de la formación (Kusumaningrum, Sumarsono & Gunawan, 2019).

El definir al desempeño como “Resultado final de una actividad” implica a un conjunto de valores que la persona se encuentra vinculada, siendo evaluados por la metodología, comunicación y actitud que demuestre. (Marsh y Overall 1980). A su vez los aprendizajes de interacción se vinculan asertivamente con el soporte organizacional y la autonomía facilitando la percepción de los empleados para que

la organización cuide de su bienestar y les proporciona facilidades para llevar a cabo su trabajo, lo que se vuelca en satisfacción y mejor desempeño para el personal. El principio organizacional motiva el incremento de aceptación voluntaria y de identificación. (La Torre, 2012)

Es importante mencionar que existen cuatro dimensiones para la segunda variable: a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, b) La enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, c) La participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, d) El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Contiene la responsabilidad en el desarrollo del aprendizaje y la elaboración de las políticas educativas a nivel nacional y regional (Minedu 2012).

Evaluar el ejercicio como educador es importante y forma parte de una organización, esta se fortalece con la autoevaluación, como un factor para el análisis, se considera insumo indispensable para el buen desarrollo y formación profesional, como base para un incremento de sueldo y como revaloración profesional (Palomino, 2020). Cabe resaltar que un empleado motivado demuestra mayor productividad, compromiso, confianza y eficiencia. Esto crea una baja en la rotación de empleados (Gradjobs 2018). Además, las asignaciones se dan con la actividad según el desempeño del colaborador sea en forma grupal o individual (Sherman Jr. & Chruden, 1999).

Así mismo las habilidades de los directivos son importantes, pues asegurarán la capacidad de respuesta, logro de metas y estabilidad en su contexto (Gregorovic 2018). De forma semejante en sus investigaciones se evidencia que la preparación, implicación y colaboración entre los líderes escolares, equipo de docentes y comunidades es fundamental para el logro de un buen resultado escolar de parte de los estudiantes y su entorno. (Sammons, Gu Day y Ko 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La indagación realizada es de tipo básica teniendo como finalidad la búsqueda del conocimiento por el conocimiento mismo, pertenece a un diseño no experimental debido a que consiste en recabar la información obtenida del análisis directo del entorno y de la realidad circundante, es de nivel descriptivo-correlacional porque midió el grado de correlación existente entre las variables investigadas, y de corte transversal porque el estudio se realizó en un momento dado, (Pimienta y de La Orden, 2017)

Se empleó el enfoque cuantitativo porque recoge resultados haciendo uso de la estadística; y el método hipotético-deductivo porque admite organizar reflexiones de donde se desprenden veredictos, desde una o varias premisas o afirmaciones reales (Pimienta y De la Orden 2017).

3.2 Operacionalización de variables

El clima laboral se operacionalizó por medio de sus dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, la cual será medida mediante una encuesta estandarizada que contiene indicadores y 50 preguntas o ítems a medir a través de la escala de Likert con cinco puntuaciones en su escala de valores (ver anexo 2).

El desempeño docente se empleó la encuesta del MINEDU (2012) con sus siguientes dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente que consta de 28 preguntas con escalas de Likert y niveles y rangos.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población censal estuvo conformada por 72 docentes que laboran en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de encuesta, en ambas variables y cuyos instrumentos utilizados fueron los cuestionarios que nos ayudaron a conocer la mirada del docente. Los cuestionarios fueron adaptados luego validados a través de juicio de expertos quienes emitieron su aplicabilidad. Para medir la confiabilidad se utilizaron los cuestionarios que fueron formulados a través de los formularios de Google, aplicados de manera virtual a 20 usuarios externos. Se midió el grado de fiabilidad con el Alfa de Cronbach para la variable clima laboral de 0,819 y para la variable desempeño docente de 0,678.

3.5 Procedimiento

Se solicitó la autorización al director y a los docentes previa explicación de la finalidad del estudio a través del correo electrónico. Los datos estadísticos obtenidos se trabajaron en el programa excel y el SPSS 24 para los análisis descriptivos e inferenciales.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis descriptivo representadas en tablas, luego se utilizó el índice de Rho Spearman para determinar posibles relaciones.

3.7 Aspectos éticos

Se basó en un clima de respeto hacia los docentes, protegiendo su anonimato y confidencialidad en el momento de la aplicación y tomando en cuenta la realidad que estamos pasando por la pandemia del COVID-19 y debido al estado de emergencia que se vive en el Perú, y del trabajo remoto en las instituciones educativas. Se aplicaron los cuestionarios a través del Google forms mediante los respectivos correos de los docentes previo a su consentimiento y la debida autorización del director de la institución. Cabe señalar además que no hubo manipulación alguna en los datos que se recolectaron; se aclara también, que se ha cumplido con la normatividad vigente.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la variable clima laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	4,2
Medio	54	75,0
Alto	15	20,8
Total	72	100,0

De los resultados los niveles de clima laboral de los docentes, se tiene que el nivel de medio con un 75,0% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de alto que presenta el 20,8%, en cuanto al nivel bajo es de 4,2% que apenas se asemeja en porcentaje al nivel alto.

Tabla 2

Niveles de la dimensión autorrealización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	11,1
Medio	57	79,2
Alto	7	9,7
Total	72	100,0

De los resultados los niveles de la dimensión autorrealización, se tiene que el nivel de medio con un 79,2% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de alto que presenta el 9,7%, en cuanto al nivel bajo es de 11,1% que apenas se asemeja en porcentaje al nivel alto.

Tabla 3

Niveles de la dimensión involucramiento laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	11,1
Medio	53	73,6
Alto	11	15,3
Total	72	100,0

De los resultados los niveles de la dimensión involucramiento laboral, se tiene que el nivel de medio con un 73,6% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de alto que presenta el 15,3%, en cuanto al nivel bajo es de 11,1% que apenas se asemeja en porcentaje al nivel alto.

Tabla 4

Niveles de la dimensión supervisión

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	15,3
Medio	53	73,6
Alto	8	11,1
Total	72	100,0

De los resultados los niveles de la dimensión supervisión, se tiene que el nivel de medio con un 73,6% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de alto que presenta el 11,1%, en cuanto al nivel bajo es de 15,3% que apenas se asemeja en porcentaje al nivel alto.

Tabla 5

Niveles de la dimensión comunicación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	12,5
Medio	56	77,8
Alto	7	9,7
Total	72	100,0

De los resultados los niveles de la dimensión comunicación, se tiene que el nivel de medio con un 77,8% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de alto que presenta el 9,7%, en cuanto al nivel bajo es de 12,5% que apenas se asemeja en porcentaje al nivel alto.

Tabla 6

Niveles de la dimensión condiciones laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	13,9
Medio	58	80,6
Alto	4	5,6
Total	72	100,0

De los resultados los niveles de la dimensión condiciones laborales, se tiene que el nivel de medio con un 80,6% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de alto que presenta el 5,6%, en cuanto al nivel bajo es de 13,9% que supera al doble en porcentaje al nivel alto.

Tabla 7

Niveles de la variable desempeño docente

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	11,1
Regular	60	83,3
Bueno	4	5,6
Total	72	100,0

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de desempeño docente de los docentes, se tiene que el nivel de regular con un 83,3% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 5,6%, en cuanto al nivel malo es de 11,1%.

Tabla 8

Niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	11	15,3
Regular	50	69,4
Bueno	11	15,3
Total	72	100,0

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje, se tiene que el nivel de regular con un 69,4% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 15,3%, en cuanto al nivel malo es de 15,3%.

Tabla 9

Niveles de la dimensión participación en la gestión

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	20	27,8
Regular	47	65,3
Bueno	5	6,9
Total	72	100,0

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de la dimensión participación en la gestión, se tiene que el nivel de regular con un 65,3% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 6,9%, en cuanto al nivel malo es de 27,8%.

Tabla 10

Niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	23,6
Regular	44	61,1
Bueno	11	15,3
Total	72	100,0

De los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad, se tiene que el nivel de regular con un 61,1% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de bueno que presenta el 15,3%, en cuanto al nivel malo es de 23,6%.

Resultados correlacionales.

Hipótesis general

Ho. El clima laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Hi. El clima laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente.

Tabla 11

Correlación del clima laboral y el desempeño docente

		Clima laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima laboral	de 1,000	,389**
			,001
		72	72
	Desempeño docente	de ,389**	1,000
		,001	.
		72	72

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

La tabla 11, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.389, así como un $p=0.001 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación moderada entre el clima laboral y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

Ho. La dimensión autorrealización no se relaciona significativamente con el desempeño docente

Hi. La dimensión autorrealización se relaciona significativamente con el desempeño docente

Tabla 12

Correlación de la dimensión autorrealización y el desempeño docente

		Autorrealización	Desempeño docente	
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente correlación	de 1,000	,295**
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	72	72
	Desempeño docente	Coeficiente correlación	de ,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	72	72

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

La tabla 12, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.295, así como un $p=0.012 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación moderada entre la dimensión autorrealización y el desempeño docente.

Hipótesis específica 2

Ho. La dimensión involucramiento laboral no se relaciona significativamente con el desempeño docente

Hi. La dimensión involucramiento laboral se relaciona significativamente con el desempeño docente

Tabla 13

Correlación de la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente

			Involucramien to laboral	Desempeño docente
Rho de Spearman	Involucramien to laboral	Coeficiente correlación	de 1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	72	72
		Coeficiente correlación	de ,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

La tabla 13, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.409, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación moderada entre la dimensión involucramiento laboral y el desempeño docente.

Hipótesis específica 3

Ho. La dimensión supervisión no se relaciona significativamente con el desempeño docente

Hi. La dimensión supervisión se relaciona significativamente con el desempeño docente

Tabla 14

Correlación de la dimensión supervisión y el desempeño docente

		Supervisión	Desempeño docente
Rho de Spearman	Supervisión	de 1,000	,520**
			,000
		72	72
	Desempeño docente	de ,520**	1,000
		,000	.
	N	72	72

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

La tabla 14, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.520, así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación considerable entre la dimensión supervisión y el desempeño docente.

Hipótesis específica 4

Ho. La dimensión comunicación no se relaciona significativamente con el desempeño docente

Hi. La dimensión comunicación se relaciona significativamente con el desempeño docente

Tabla 15

Correlación de la dimensión comunicación y el desempeño docente

		Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente correlación	de 1,000	,364**
	Comunicación Sig. (bilateral)	.	,002
	N	72	72
	Desempeño docente Coeficiente correlación	de ,364**	1,000
	Desempeño docente Sig. (bilateral)	,002	.
	N	72	72

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

La tabla 15, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.364, así como un $p=0.002 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una correlación moderada entre la dimensión comunicación y el desempeño docente.

Hipótesis específica 5

Ho. La dimensión condiciones laborales no se relaciona significativamente con el desempeño docente

Hi. La dimensión condiciones laborales se relaciona significativamente con el desempeño docente

Tabla 16

Correlación de la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente

			Condiciones laborales	Desempeño docente
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente correlación	de 1,000	,381**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	72	72
	Desempeño docente	Coeficiente correlación	de ,381**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	72	72

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

La tabla 16, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0.381, así como un $p=0.001 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una correlación considerable entre la dimensión condiciones laborales y el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

La hipótesis general: El clima laboral se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,389 y p -valor 0,001). Estos resultados fueron opuestos a los de Huacon (2019) que encontró una relación alta, porque en todo trabajo educativo de la institución se realiza en un clima de respeto y ambiente agradable, en cambio, Ríos (2018) señaló una regular correlación debido a que existen algunos desacuerdos entre los directivos y docentes originando descontento y un clima poco propicio para la realización de las actividades escolares. Estos resultados difieren con los obtenidos ya que existe una relación moderada entre las variables de estudio.

La hipótesis específica 1: La dimensión autorrealización se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación moderada (Rho 0,295 y p -valor 0,012). Este resultado fue opuesto al de Vera (2019) quien encontró una relación alta ya que los docentes de nivel regular alcanzan el mismo nivel en su desempeño; por el contrario, un buen clima laboral u organizacional permite que los docentes alcancen un nivel bueno; en cambio, Ríos (2018) señaló una regular correlación debido a que existen algunos desacuerdos entre los directivos y docentes originando descontento y un clima poco propicio para la realización de las actividades escolares.

La hipótesis específica 2: La dimensión involucramiento laboral se relaciona con el desempeño docente de una moderada correlación (Rho 0,409 y p -valor 0,000). Este resultado fue opuesto al de Escriba (2019) quien encontró una relación muy alta en el nivel bilateral entre la variable propuesta por resultado y la gestión hospitalaria; en cambio, Ríos (2018) señaló una regular correlación debido a que existen algunos desacuerdos entre los directivos y docentes originando descontento y un clima poco propicio para la realización de las actividades escolares.

La hipótesis específica 3: La dimensión supervisión se relaciona con el desempeño docente de correlación moderado (Rho 0,520 y p -valor 0,000). Este resultado fue opuesto al de Aroni y Sulca (2018) quienes encontraron una relación alta puesto que los resultados obtenidos evidencian la relación que existe entre el

clima y el desempeño para contribuir a mejorar el ambiente donde se labora por su desenvolvimiento, en cambio, Ríos (2018) señaló una regular correlación debido a que existen algunos desacuerdos entre los directivos y docentes originando descontento y un clima poco propicio para la realización de las actividades escolares.

La hipótesis específica 4: La dimensión comunicación se corresponde con el desempeño docente, correlación moderada (Rho 0,364 y p -valor 0,002). Este resultado fue opuesto al de Girón (2017) quien encontró una asociación negativa; en cambio, Ríos (2018) señaló una regular correlación debido a que existen algunos desacuerdos entre los directivos y docentes originando descontento y un clima poco propicio para la realización de las actividades escolares.

La hipótesis específica 5: La dimensión condiciones laborales se vincula con el desempeño docente, moderada relación (Rho 0,381 y p -valor 0,001). Este resultado fue opuesto al de Vera (2019) quien encontró una relación alta ya que los docentes de nivel regular de desempeño; por el contrario, un buen clima permite que los docentes alcancen un nivel bueno; en cambio, Ríos (2018) señaló una regular correlación debido a que existen algunos desacuerdos entre los directivos y docentes originando descontento y un clima poco propicio para la realización de las actividades escolares.

VI. CONCLUSIONES

Primera

El clima laboral se correlaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,389 y p-valor 0,001). Es decir que a mayor clima laboral va existir un mayor desempeño docente.

Segunda

La dimensión autorrealización se relaciona con el desempeño docente, con un nivel de correlación moderada (Rho 0,295 y p-valor 0,012). Es decir que a una mayor dimensión autorrealización va a ver un mayor desempeño docente.

Tercera

La dimensión involucramiento laboral se asocia con el desempeño docente, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,409 y p-valor 0,000). Es decir, mientras exista una mayor dimensión involucramiento laboral, el desempeño docente será mayor.

Cuarta

La dimensión supervisión se enlaza con el desempeño docente, con un nivel de correlación considerable (Rho 0,520 y p-valor 0,000).

Quinta

La dimensión comunicación se corresponde con el desempeño docente, con un nivel de correlación moderada (Rho 0,364 y p-valor 0,002).

Sexta

La dimensión condiciones laborales se enlaza con el desempeño docente, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,381 y p-valor 0,001).

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Se sugiere a los directivos considerar la presente investigación para que sirva de base y se pueda realizar algunos cambios que permita adaptar políticas educativas para beneficio de la institución.

Segundo

Propiciar la autorrealización con actualizaciones permanentes que brinde la UGEL 01, con la finalidad de contar con personal docente calificado que se sienta capaz de lograr sus objetivos esperados permitiendo así un buen desempeño docente.

Tercero

Generar un ambiente laboral acogedor para un mejor desempeño docente y así puedan realizar un trabajo óptimo.

Cuarto

Se sugiere seguir brindando al personal docente condiciones laborales adecuadas para apoyar en un mejor rendimiento para con los estudiantes.

Quinto

Se sugiere proseguir con una buena comunicación y no dejar de ser claros y coherentes al brindar información que es la base de toda relación personal.

Sexto

Se sugiere a los directivos velar por un buen clima laboral en la Institución y mantener el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

REFERENCIAS

- Huacon, B. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador* (Tesis de maestría) universidad César Vallejo.
- Enríquez M., Calderón J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, ISSN 1390-5473, ISSN-e 2588-0969, N°. Extra 1, 2017 (Ejemplar dedicado a: Edición especial - Talento Humano), pp. 131-143.
- Pardo, D. (2017). *Clima laboral y desempeño docente en el colegio fundación Manuel Aya Fusagasugá Cundinamarca* (Tesis de maestría) universidad de Tolima.
- González, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil* (Tesis de maestría) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Vera, O. (2019) *El clima laboral y el desempeño del docente en la unidad educativa Paúl Ponce Rivadeneira, Milagro, Ecuador, 2018* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Aroni L., Sulca J. (2018). *Clima laboral y desempeño docente de una institución educativa, Buena fe-Nazca* (Tesis de maestría) universidad César Vallejo.
- Alcántara, Y. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N° 82553 Chilete – Contumazá – Cajamarca, 2019* (Tesis de maestría) universidad César Vallejo.

- Escriba, A. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018* (Tesis de maestría) universidad César Vallejo.
- Girón, S. (2017). *Supervisión Pedagógica y el Desempeño Laboral de los Docentes en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Huarmey, 2017* (Tesis de maestría) universidad César Vallejo.
- Falcon, R. (2018). *El clima laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Ocoruro, provincia de Espinar, Cusco – 2018 (tesis de maestría) universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.*
- MINEDU (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo. Perú.
- Pimienta, J. y De la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación. Enfoque científico. Pearson Educación de México S.A. de C.V.
- Calcina, Y. (2016). The institutional climate and its incidence on the work performance of the teachers of the faculty of social sciences of the national university of the altiplano and faculty of educational sciences Andean university Néstor Cáceres Velásquez - Peru 2012.
- Sammons, P., Gu, Q., Day, C., & Ko, J. (2011). Exploring the impact of school leadership on pupil outcomes. Results from a study of academically improved and effective school in England. *International Journal of Educational Management*.
- Silins, H., & Mulford, B. (2004). Schools and learning organizations-effectson teacher leadership and student outcomes. *School Effectiveness and School Improvement*.
- Marsh, H. & Overall, J. (1980). Validaty of student's evaluations of teaching effectiveness: cognitive and effective criteria. *Journal of Educational Psychology*.
- Palomino, H. (2020). Organizational climate and teaching performance in educational institutions of the Local Educational Management Unit, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6 (1), 07-16.

- Gradjobs (febrero, 2018). The importance of motivation in the workplace. Recuperado de <https://www.gradjobs.co.uk/news-and-advice/the-importance-of-motivation-in-theworkplace>.
- Chruden, H., & Sherman Arthur, W. (1980). Personal Management, The utilization of Human Resources, South – Western Publishing CO (Vol. 6th Edition). Cincinnati Ohio USA.
- Sammons, P., Gu, Q., Day, C., & Ko, J. (2011). Exploring the impact of school leadership on pupil outcomes. Results from a study of academically improved and effective school in England. International Journal of Educational Management.
- Koys, D. y Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. Human Relations, 44, 3, 265-385.
- Niculita, Z. (2015). The relationship between work style and organizational climate for Romanian employees. Procedia Economics and Finance, 32, 1042-1049. doi: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01566-X](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01566-X)
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. Journal of Applied Psychology, 65, 96-102.
- CYFAR (2020). Program management and leadership. Publicado 2020. Recuperado: <https://cyfar.org/workplace-climate>
- Dobre, O. (2012). The impact of human resource management on organizational performance. Publicado Dic. 2012. Recuperado: <http://mrp.ase.ro/no44/f5.pdf>
- Melitta (2018). A good work climate and high level of appreciation. Publicado 2018. Recuperado: <https://www.melitta-group.com/en/Work-climate-appreciation-452,1357.html>
- Neal, A., Griffin, M. y Hart, P. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. Publicado Feb. 2000. Recuperado: <http://static1.1.sqspcdn.com/static/f/1438607/19734982/1344254128530/imp+of+org+clim+on+safety.pdf?token=iD%2FejQBDtq2CwEzRBudfdHzQIDA%3D>
- The Manager (2002). Creating-a-Work-Climat-that-Motivates-Staff-and-Improves-Performance. Publicado 2002. Recuperado:<https://www.msh.org/sites/default/files/Creating-a-Work-Climat-that-Motivates-Staff-and-Improves-Performance.pdf>

Yukthamarani, P., Ahmad, R. Raja, R. y Balakrishnan, B. (2013). The Impact of the Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. Publicado Dic. 2013. Recuperado:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281305026X?via%3Dihub>

Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance. International Journal of Scientific & Technology Research, 7(7), 19-29. Recuperado <https://bit.ly/2W70jgi>.

Gregorović, I. (2018). Importance of managerial skills in leadership (Doctoral dissertation, University of Rijeka. Faculty of Economics and Business). Recuperado: <https://bit.ly/3efHWvZ>.

Harwood, J., & Froehlich, D. (2017). Proactive feedback-seeking, teaching performance, and flourishing amongst teachers in an international primary school. In Agency at Work (pp. 425-444). Springer, Cham. PERFORMANCE. PSICOLOGÍA UNEMI, 2(2), 32-40. Recuperado <https://bit.ly/2ZWoCyx>

Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Metodológico Approach. International Journal of Innovation, Creativity and Change, 5(4), 611-624. Recuperado: <https://bit.ly/3fhtR2q>.

Palma, S. (2004). Clima Laboral <https://www.ulima.edu.pe/pregrado/psicologia/gabinete-psicometrico/cl-spc-clima-laboral-sonia-palma-carrillo>.

Chiavenato, I. (2008). La administración de recursos humanos.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano.

Hodgetts y Altman (1985). Citado en:
<http://clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/Ambiente-Laboral/317942.html>
Howell, B. (1979), *The essence of school climate*. Tulsa: A Cadre Publications Center.

La Torre, (2012). *La Gestión de Recursos Humanos el Desempeño Laboral. (Tesis de maestría) Escuela de Post Grado de la Facultad de psicología de la Universidad de Valencia.*

Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. *Revista venezolana de gerencia*, 8(24).

Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 3(9).

Cornell, F. (1955). *Administración socialmente perceptiva.*

Mendez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia el IMCOC: un método de análisis para su intervención.

Minedu (2012). *Marco del buen desempeño docente.*

Kadtong, M., Unos, M., Antok, T., & Midzid, M. (2017). Teaching performance and job satisfaction among teachers at region XII. *Proceedings Journal of Education, Psychology and Social Science Research*, 4(1). Recuperado <https://bit.ly/3edKmuT>

Kusumaningrum, D., Sumarsono, R., & Gunawan, I. (2019). Professional Ethics and Teacher Teaching Performance: Measurement of Teacher Empowerment with a Soft System Metodológico Approach. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 5(4), 611-624. Recuperado: <https://bit.ly/3fhtR2q>

Montenegro, A. (2007). *Evaluación del desempeño docente*. Coop. Editorial Magisterio. <https://bit.ly/3043Ehg>

Real Academia de la Lengua (2019). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <https://dle.rae.es/>

Anexos

Título: Clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre autorrealización y desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre involucramiento laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre supervisión y desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre autorrealización y desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre involucramiento laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre supervisión y desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la</p>	<p>Hipótesis general: El clima laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: La autorrealización se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021.</p> <p>El involucramiento laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Ate Vitarte, 2021.</p> <p>La supervisión se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021.</p> <p>La comunicación se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021.</p>	Variable 1: Clima laboral (Sonia Palma Carrillo, 2004)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			<p>Autorrealización</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p>	<p>Desarrollo personal y profesional.</p> <p>Valores organizacionales y compromiso.</p> <p>Funcionalidad y significación de superiores.</p> <p>Fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión.</p>	<p>1,2,3,4,5,6,7,8,9,10</p> <p>11,12,13,14,15,16,17,18,19,20</p> <p>21,22,23,24,25,26,27,28,29,30</p> <p>31,32,33,34,35,36,37,38,39,40</p>	<p>Totalmente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p>	<p>Bajo [50-116]</p> <p>Medio [117-183]</p> <p>Alto [184-250]</p>

<p>¿Cuál es la relación entre comunicación y desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre condiciones laborales y desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021?</p>	<p>Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el salvador, 2021.</p> <p>Determinar la relación condiciones laborales y desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el salvador, 2021.</p>	<p>Las condiciones laborales se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021.</p>	<p>Condiciones laborales</p>	<p>Elementos materiales, económicos y/o psicosociales.</p>	<p>41,42,43,44,45,46,47,48,49,50</p>																	
VARIABLES E INDICADORES																						
Variable 2: Desempeño docente (Minedu,2012)																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="1021 815 1249 882" style="width: 15%;">Dimensiones</th> <th data-bbox="1256 815 1491 882" style="width: 20%;">Indicadores</th> <th data-bbox="1498 815 1704 882" style="width: 10%;">Ítems</th> <th data-bbox="1711 815 1912 882" style="width: 15%;">Escalas valores</th> <th data-bbox="1919 815 2175 882" style="width: 40%;">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1021 887 1249 1102">Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</td> <td data-bbox="1256 887 1491 1102">Características de los estudiantes. Planificación curricular Clima propicio para los estudiantes.</td> <td data-bbox="1498 887 1704 1102" style="text-align: center;">1 al 7</td> <td data-bbox="1711 887 1912 1102"> Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) </td> <td data-bbox="1919 887 2175 1102"> Malo [28 – 65] Regular [66 – 103] Bueno [104 – 140] </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1021 1107 1249 1351">Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</td> <td data-bbox="1256 1107 1491 1351">Dominio de los contenidos disciplinares Procesos pedagógicos y didácticos. Desarrollo de estrategias metodológicas. Evaluación</td> <td data-bbox="1498 1107 1704 1351" style="text-align: center;">8 al 18</td> <td data-bbox="1711 1107 1912 1351"></td> <td data-bbox="1919 1107 2175 1351"></td> </tr> </tbody> </table>								Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes. Planificación curricular Clima propicio para los estudiantes.	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [28 – 65] Regular [66 – 103] Bueno [104 – 140]	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dominio de los contenidos disciplinares Procesos pedagógicos y didácticos. Desarrollo de estrategias metodológicas. Evaluación	8 al 18		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos																		
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Características de los estudiantes. Planificación curricular Clima propicio para los estudiantes.	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo [28 – 65] Regular [66 – 103] Bueno [104 – 140]																		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Dominio de los contenidos disciplinares Procesos pedagógicos y didácticos. Desarrollo de estrategias metodológicas. Evaluación	8 al 18																				

			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Actitud democrática Colaboración y corresponsabilidad con la familia.	19 al 24		
			Desarrollo de la Profesionalidad y la identidad docente	Práctica y experiencia Ética	25 al 28		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
ENFOQUE: Cuantitativo MÉTODO: Hipotético-deductivo TIPO: Básica NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental - Transversal	Población censal: 72 docentes de la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario calidad de clima laboral Cuestionario de desempeño docente	DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman: $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ Dónde: r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman d = Diferencia entre los rangos (X menos Y) n = Número de datos

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable clima laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Autorrealización	Desarrollo personal y profesional	1 al 10	Totalmente en desacuerdo (1) De acuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (50-116) Medio (117-183) Alto (184-250)
Involucramiento laboral	Valores organizacionales y compromiso	11 al 20		
Supervisión	Funcionalidad y significación de superiores	21 al 30		
Comunicación	Fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión	31 al 40		
Condiciones laborales	Elementos materiales, económicos, psicosociales	41 al 50		

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Preparación para el aprendizaje	Características de los estudiantes, planificación curricular, clima propicio para los estudiantes	1 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo (28-65) Regular (66-103) Bueno (104-140)
Enseñanza para el aprendizaje	Dominio de los contenidos disciplinares, procesos pedagógicos y didácticos, desarrollo de estrategias-metodológicas, evaluación.	8 al 18		
Participación en la gestión	Actitud democrática, colaboración y corresponsabilidad con la familia	19 al 24		
Desarrollo de la profesionalidad	Practica y experiencia ética	25 al 28		

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación : Cuestionario de clima laboral
Autora : Sonia Palma Carrillo (2004)
Adaptación : Chavez (2021).
Ámbito de Aplicación : Institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador
Tiempo : 40 minutos
Forma de Administración: Colectivo

Ficha técnica 2

Denominación : Cuestionario de desempeño docente
Tomado de : Minedu (2012)
Adaptación : Chavez (2021).
Ámbito de Aplicación : Institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador
Tiempo : 40 minutos
Forma de Administración: Colectivo

Anexo 4: Instrumentos

Cuestionario de clima laboral

Estimado usuario (a) marque la alternativa que considere Ud. la respuesta.

TA	Totalmente de acuerdo	5
DA	De acuerdo	4
NAND	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
ED	En desacuerdo	2
TD	Totalmente en desacuerdo	1

	1	2	3	4	5
AUTORREALIZACIÓN					
1. Crees que existen oportunidades de progresar en la Institución					
2. Sientes que el jefe se interesa por el éxito de su personal.					
3. Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo					
4. Cree que se valoran los altos niveles de desempeño.					
5. Los directivos expresan reconocimiento por los logros					
6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
7. Los directivos promueven la capacitación que se requiere.					
8. Considera que la institución promueve el desarrollo del personal.					
9. Cree que se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.					
10. Se reconoce los logros en el trabajo.					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL					
11. Se siente comprometido con el éxito de la institución					
12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
13. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.					
14. Los trabajadores están comprometidos con la Institución.					
15. En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.					
16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.					
17. Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
18. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
19. Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
20. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
SUPERVISIÓN					
21. El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.					

22. En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
24. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
30. Existe un trato justo en la institución.					
COMUNICACIÓN					
31. Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo.					
32. En mi institución, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34. Existen suficientes canales de comunicación.					
35. Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía.					
36. En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38. El director escucha los planteamientos que se le hacen					
39. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
40. Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.					
CONDICIONES LABORALES					
41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
42. Los objetivos de trabajo son retadores.					
43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
44. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46. Existe buena administración de los recursos.					
47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.					
48. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Nombre : Clima Laboral CL - SPC
Autora : Sonia Palma Carrillo (2004)
Adaptado por : Chavez (2021)

Cuestionario de desempeño docente

Estimado usuario (a) marque la alternativa que considere Ud. la respuesta.

S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	A Veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Escalas				
	DIMENSIÓN 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	1	2	3	4	5
1	Conoce sobre las necesidades de los estudiantes al momento de planificar sus sesiones de aprendizaje.					
2	Diseña su programación anual teniendo en cuenta los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.					
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.					
4	Elabora creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
5	Contextualiza el diseño de aprendizaje, toma en cuenta los estilos personales e identidad cultural de sus estudiantes.					
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados.					
7	Planifica y organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.					
	DIMENSIÓN 2 : ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE					
8	Fomenta las buenas relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
9	Promueve en clase las relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
10	Resuelve conflictos dialogando con los estudiantes sobre la base de valores éticos y normas concertadas de convivencia.					
11	Organiza el aula y otros espacios de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para la labor pedagógica.					
12	Reflexiona permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas donde exista discriminación y exclusión.					
13	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
14	Desarrolla las competencias y capacidades actualizadas, rigurosas y comprensibles para todos los estudiantes.					

15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes, y que los motiven a seguir aprendiendo.					
16	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles, además el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
17	Sistematiza y valora los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
18	Evalúa el aprendizaje de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.					
	DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN					
19	Interactúa con sus pares en colaboración y con iniciativa, para intercambiar experiencia en mejora de la enseñanza.					
20	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.					
21	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica.					
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de sus hijos.					
23	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza: los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.					
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y progresos.					
	DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD					
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.					
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus intereses y necesidades.					
27	Participa activamente en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.					
28	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.					

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Autorrealización							
1	Crees que existen oportunidades de progresar en la Institución	✓		✓		✓		
2	Sientes que el jefe se interesa por el éxito de su personal.	✓		✓		✓		
3	Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo	✓		✓		✓		
4	Cree que se valoran los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
5	Los directivos expresan reconocimiento por los logros	✓		✓		✓		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	✓		✓		✓		
7	Los directivos promueven la capacitación que se requiere.	✓		✓		✓		
8	Considera que la institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
9	Cree que se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	✓		✓		✓		
	Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente comprometido con el éxito de la institución	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores están comprometidos con la Institución.	✓		✓		✓		
15	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	✓		✓		✓		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
17	Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		✓		
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
19	Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓		
20	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
	Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	

21	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.	✓		✓		✓		
22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	✓		✓		✓		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	✓		✓		✓		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	✓		✓		✓		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
30	Existe un trato justo en la institución.	✓		✓		✓		
	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓		
32	En mi institución, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓		
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓		
34	Existen suficientes canales de comunicación.	✓		✓		✓		
35	Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía.	✓		✓		✓		
36	En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		✓		✓		
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	✓		✓		✓		
38	El director escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓		
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	✓		✓		✓		
40	Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.	✓		✓		✓		
	Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓		

43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	✓		✓		✓	
44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓	
46	Existe buena administración de los recursos.	✓		✓		✓	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.	✓		✓		✓	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓		✓		✓	
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

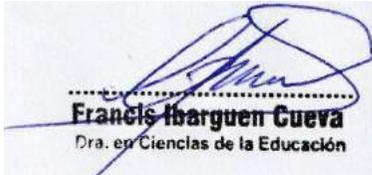
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

01 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarquen Cueva, Francis Esmeralda

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencia de la educación - Metodología de Investigación



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
----	---------	--------------------------	-------------------------	-----------------------	-------------

	Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Crees que existen oportunidades de progresar en la Institución	✓		✓		✓		
2	Sientes que el jefe se interesa por el éxito de su personal.	✓		✓		✓		
3	Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo	✓		✓		✓		
4	Cree que se valoran los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
5	Los directivos expresan reconocimiento por los logros	✓		✓		✓		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	✓		✓		✓		
7	Los directivos promueven la capacitación que se requiere.	✓		✓		✓		
8	Considera que la institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
9	Cree que se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	✓		✓		✓		
	Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente comprometido con el éxito de la institución	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores están comprometidos con la Institución.	✓		✓		✓		
15	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	✓		✓		✓		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
17	Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		✓		
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
19	Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓		
20	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
	Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.	✓		✓		✓		

22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	✓		✓		✓		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	✓		✓		✓		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	✓		✓		✓		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
30	Existe un trato justo en la institución.	✓		✓		✓		
	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓		
32	En mi institución, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓		
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓		
34	Existen suficientes canales de comunicación.	✓		✓		✓		
35	Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía.	✓		✓		✓		
36	En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		✓		✓		
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	✓		✓		✓		
38	El director escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓		
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	✓		✓		✓		
40	Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.	✓		✓		✓		
	Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓		
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	✓		✓		✓		

44	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓	
46	Existe buena administración de los recursos.	✓		✓		✓	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras carreras profesionales.	✓		✓		✓	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓		✓		✓	
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

11 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: MOLINA CHIGNE Luz Angélica

DNI: 10229725

Especialidad del evaluador: Mg. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Luz Angélica Molina Chigne
Mg. en Administración de la educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
----	---------	--------------------------	-------------------------	-----------------------	-------------

	Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Crees que existen oportunidades de progresar en la Institución	✓		✓		✓		
2	Sientes que el jefe se interesa por el éxito de su personal.	✓		✓		✓		
3	Participas en la definición de los objetivos institucionales y realizas acciones para lograrlo	✓		✓		✓		
4	Cree que se valoran los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
5	Los directivos expresan reconocimiento por los logros	✓		✓		✓		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	✓		✓		✓		
7	Los directivos promueven la capacitación que se requiere.	✓		✓		✓		
8	Considera que la institución promueve el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
9	Cree que se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	✓		✓		✓		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	✓		✓		✓		
	Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente comprometido con el éxito de la institución	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
13	Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución.	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores están comprometidos con la Institución.	✓		✓		✓		
15	En la institución, se hacen mejor las cosas cada día.	✓		✓		✓		
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
17	Siente que cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	✓		✓		✓		
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
19	Existe clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓		
20	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	✓		✓		✓		
	Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El directivo brinda apoyo para superar los obstáculos que se presenta.	✓		✓		✓		

22	En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
23	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	✓		✓		✓		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	✓		✓		✓		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	✓		✓		✓		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	✓		✓		✓		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
30	Existe un trato justo en la institución.	✓		✓		✓		
	Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Se cuenta con acceso a la información necesario para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓		
32	En mi institución, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓		
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓		
34	Existen suficientes canales de comunicación.	✓		✓		✓		
35	Es posible la interacción con personas con mayor jerarquía.	✓		✓		✓		
36	En la Institución, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		✓		✓		
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	✓		✓		✓		
38	El director escucha los planteamientos que se le hacen	✓		✓		✓		
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.	✓		✓		✓		
40	Se conocen los avances en las otras áreas de la institución.	✓		✓		✓		
	Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓		
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓		
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	✓		✓		✓		

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES							
1	Conoce sobre las necesidades de los estudiantes al momento de planificar sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓	
2	Diseña su programación anual teniendo en cuenta los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	✓		✓		✓	
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓	
4	Elabora creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓	
5	Contextualiza el diseño de aprendizaje, toma en cuenta los estilos personales e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓	
7	Planifica y organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	✓		✓		✓	
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	Si	No	Si	No	Si	No
8	Fomenta las buenas relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓	
9	Promueve en clase las relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓	
10	Resuelve conflictos dialogando con los estudiantes sobre la base de valores éticos y normas concertadas de convivencia.	✓		✓		✓	
11	Organiza el aula y otros espacios de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para la labor pedagógica.	✓		✓		✓	
12	Reflexiona permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas donde exista discriminación y exclusión.	✓		✓		✓	

13	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
14	Desarrolla las competencias y capacidades actualizadas, rigurosas y comprensibles para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes, y que los motiven a seguir aprendiendo.	✓		✓		✓		
16	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles, además el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Sistematiza y valora los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
18	Evalúa el aprendizaje de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Interactúa con sus pares en colaboración y con iniciativa, para intercambiar experiencia en mejora de la enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
21	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de sus hijos.	✓		✓		✓		
23	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza: los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y progresos.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	Si	No	Si	No	Si	No	

25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus intereses y necesidades.	✓		✓		✓	
27	Participa activamente en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	✓		✓		✓	
28	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

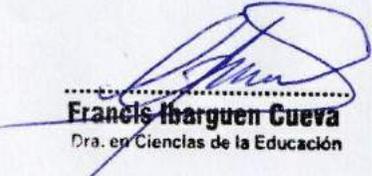
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

01 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarquen Cueva, Francis Esmeralda

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencia de la educación - Metodología de Investigación



Francis Ibarquen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
----	-------	--------------------------	-------------------------	-----------------------	-------------

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
1	Conoce sobre las necesidades de los estudiantes al momento de planificar sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓	
2	Diseña su programación anual teniendo en cuenta los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	✓		✓		✓	
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓	
4	Elabora creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓	
5	Contextualiza el diseño de aprendizaje, toma en cuenta los estilos personales e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓	
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓	
7	Planifica y organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	✓		✓		✓	
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE		Si	No	Si	No	Si	No
8	Fomenta las buenas relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓	
9	Promueve en clase las relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓	
10	Resuelve conflictos dialogando con los estudiantes sobre la base de valores éticos y normas concertadas de convivencia.	✓		✓		✓	
11	Organiza el aula y otros espacios de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para la labor pedagógica.	✓		✓		✓	
12	Reflexiona permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas donde exista discriminación y exclusión.	✓		✓		✓	
13	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓	
14	Desarrolla las competencias y capacidades actualizadas, rigurosas y comprensibles para todos los estudiantes.	✓		✓		✓	
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes, y que los motiven a seguir aprendiendo.	✓		✓		✓	
16	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles, además el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓	
17	Sistematiza y valora los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓	
18	Evalúa el aprendizaje de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓	

PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
19	Interactúa con sus pares en colaboración y con iniciativa, para intercambiar experiencia en mejora de la enseñanza.	✓		✓		✓	
20	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓	
21	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica.	✓		✓		✓	
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de sus hijos.	✓		✓		✓	
23	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza: los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓	
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y progresos.	✓		✓		✓	
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓	
26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus intereses y necesidades.	✓		✓		✓	
27	Participa activamente en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	✓		✓		✓	
28	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

11 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: MOLINA CHIGNE Luz Angélica

DNI: 10229725

Especialidad del evaluador: Mg. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO

Nº	Ítems	Pertinencia ¹	Relevancia
----	-------	--------------------------	------------



Luz Angélica Molina Chigne
Mg. en Administración de la educación

	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conoce sobre las necesidades de los estudiantes al momento de planificar sus sesiones de aprendizaje.	✓		✓		✓		
2	Diseña su programación anual teniendo en cuenta los plazos establecidos por los directivos de la institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Contextualiza los contenidos curriculares en función a los aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Elabora creativamente la secuencia y estructura de sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	✓		✓		✓		
5	Contextualiza el diseño de aprendizaje, toma en cuenta los estilos personales e identidad cultural de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Evalúa de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de acuerdo a los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
7	Planifica y organiza sus actividades pedagógicas y las horas efectivas de clase.	✓		✓		✓		
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Fomenta las buenas relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	✓		✓		✓		
9	Promueve en clase las relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	✓		✓		✓		
10	Resuelve conflictos dialogando con los estudiantes sobre la base de valores éticos y normas concertadas de convivencia.	✓		✓		✓		
11	Organiza el aula y otros espacios de aprendizaje de forma segura, accesible y adecuada para la labor pedagógica.	✓		✓		✓		
12	Reflexiona permanentemente con los estudiantes, sobre experiencias vividas donde exista discriminación y exclusión.	✓		✓		✓		

13	Constata que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	✓		✓		✓		
14	Desarrolla las competencias y capacidades actualizadas, rigurosas y comprensibles para todos los estudiantes.	✓		✓		✓		
15	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes, y que los motiven a seguir aprendiendo.	✓		✓		✓		
16	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles, además el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Sistematiza y valora los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.	✓		✓		✓		
18	Evalúa el aprendizaje de los estudiantes en función de criterios previamente establecidos.	✓		✓		✓		
	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Interactúa con sus pares en colaboración y con iniciativa, para intercambiar experiencia en mejora de la enseñanza.	✓		✓		✓		
20	Participa activamente en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	✓		✓		✓		
21	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación e innovación pedagógica.	✓		✓		✓		
22	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias para el aprendizaje de sus hijos.	✓		✓		✓		
23	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza: los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.	✓		✓		✓		
24	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y progresos.	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		

26	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus intereses y necesidades.	✓		✓		✓	
27	Participa activamente en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada.	✓		✓		✓	
28	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

11 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: PARIONA MISHCA Pablo Teodoro

DNI: 06591658

Especialidad del evaluador: Mg. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN



Pablo Teodosio Pariona Mishca
Mg. en Administración de la Educación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	50



	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	
1	5	1	2	2	3	1	1	1	4	1	2	1	5	3	2	4	3	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	3
2	3	1	1	3	2	1	4	2	1	1	1	3	3	4	2	4	1	2	1	1	3	2	3	4	1	5	2	4
3	5	2	2	1	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	4	5	5	1	5	3	2	4	3	2	2	3	2
4	1	5	3	1	2	1	4	3	3	1	1	1	5	2	5	4	1	1	2	2	5	3	5	5	1	5	3	3
5	5	5	3	3	5	1	1	3	2	1	2	4	4	1	4	2	1	1	2	4	5	5	2	5	4	1	5	2
6	4	5	4	5	5	5	4	1	1	5	1	5	1	5	5	3	1	5	2	3	2	5	4	4	5	3	2	4
7	3	3	3	4	3	5	5	5	2	5	1	4	5	2	1	4	5	5	2	4	1	4	1	3	5	4	1	4
8	1	3	5	2	1	1	2	1	4	1	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	4	1	1	1	1	3
9	2	1	2	3	2	5	3	4	3	5	1	1	3	5	2	3	4	5	3	1	3	4	2	4	4	5	4	4
10	2	3	1	2	5	5	2	4	1	5	4	3	3	3	5	4	4	5	3	5	1	5	4	3	2	3	1	5
11	5	2	2	1	3	5	3	5	5	5	1	2	3	1	5	5	5	5	3	4	4	4	5	1	5	3	3	5
12	1	3	1	4	1	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	5	2	2	4	2	2	1	4	2	4	3	3	1
13	2	3	3	3	5	1	4	2	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	4	3	2	5	2	5	2	2	1	5
14	2	3	5	3	2	1	5	2	1	1	1	2	3	1	3	5	4	1	4	4	4	1	4	1	2	4	2	2
15	1	5	3	2	1	1	5	3	5	5	2	3	5	5	5	3	5	1	4	2	2	2	1	3	5	4	3	2
16	1	1	3	3	2	5	3	5	3	5	1	5	2	1	1	4	1	5	4	3	5	2	5	4	2	5	4	5
17	4	5	2	2	1	1	4	5	2	1	3	2	2	4	2	4	2	1	5	2	3	3	5	3	1	3	5	1
18	4	5	5	5	1	5	5	1	3	5	1	1	3	2	1	2	3	5	5	1	4	3	4	1	5	4	4	4
19	2	4	3	1	2	5	4	1	2	5	4	3	4	2	2	5	2	5	5	5	3	3	5	2	2	2	4	5
20	1	1	3	5	5	5	3	3	3	5	2	1	4	1	4	1	5	5	5	4	5	5	3	1	1	4	5	5

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,678	28

Anexo 7. Base de datos de las variables

N°	CLIMA LABORAL																																																			
	AUTORREALIZACIÓN										INVOLUCRAMIENTO LABORAL										SUPERVISIÓN										COMUNICACIÓN									CONDICIONES LABORALES												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50		
1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	2	1	1	3	4	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	5	2	1	1	1	4	2	1	1	1	5	3	2	4	3	3	4	1	3	1	4	4		
2	1	1	1	3	2	4	1	3	1	2	5	1	5	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	5	5	4	5	2	1	1	3	1	1	1	3	2	4	2	2	1	4	2	5	3	1	3	1	2	1	1		
3	3	5	4	3	2	5	1	3	1	3	5	1	4	1	1	1	1	4	4	2	2	3	1	5	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	1	4	1	3	2	1	4	2	4	3	2	2	5	5	1	1		
4	5	5	5	3	3	2	1	2	1	2	3	1	2	1	5	1	4	1	4	5	2	4	4	1	3	2	2	3	4	2	4	1	2	1	5	4	2	2	1	2	1	5	4	4	2	4	2	5	1	2		
5	4	3	5	1	2	4	1	2	1	1	3	1	3	3	1	1	5	3	5	1	1	2	1	5	5	4	1	5	4	4	2	1	2	4	2	1	3	3	1	5	1	2	2	5	4	5	5	3	1	4		
6	2	4	1	5	2	3	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	3	3	1	5	4	4	2	1	5	1	4	2	4	5	4	1	2	1	1	4	4	4	4	5	1	4	2	2	3	3	4	4	4	1		
7	4	2	3	3	3	5	1	5	1	1	3	1	5	4	2	1	5	5	4	3	1	2	4	2	5	3	4	5	3	2	4	1	2	3	4	3	4	5	1	1	2	3	4	4	2	4	1	1	1	1		
8	3	4	5	1	1	3	1	2	1	1	3	1	5	3	3	1	5	1	3	5	2	3	5	3	5	4	5	1	4	3	3	1	2	4	3	2	4	1	5	4	5	3	1	3	2	2	2	3	1	2		
9	4	2	5	1	2	2	1	4	4	4	5	1	3	2	1	1	2	2	5	1	1	3	1	1	5	4	4	4	2	5	3	1	4	2	3	5	1	2	2	1	2	4	3	5	5	3	2	2	1	5		
10	4	1	3	3	4	5	1	3	4	1	3	5	4	4	5	5	5	5	2	5	1	5	1	2	2	4	1	5	2	1	1	5	4	3	4	4	5	5	1	5	3	1	5	5	5	2	5	1	2	5		
11	5	1	3	1	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	1	3	4	1	2	5	2	3	2	5	4	5	3	2	3	5	4	2	4	2	3	3	1	3	3	5	4	2	3	1		
12	4	4	5	2	3	5	5	3	5	1	4	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	5	2	1	1	1	1	2	1	5	5	4	1	5	3	4	1	3	2	3	5	1	3	4	5	4	4	3	3		
13	5	5	2	4	3	4	5	1	5	5	1	5	4	5	2	5	3	1	5	2	5	5	4	5	1	3	4	4	1	4	5	5	5	3	5	5	3	4	3	3	3	5	4	2	5	3	1	2	1	5		
14	3	4	2	1	2	4	5	4	5	1	3	5	5	5	2	5	3	3	5	3	3	2	1	5	5	2	1	2	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	2	2	1	5	5	2	4	3	2	3	1	4		
15	1	5	4	3	4	3	5	2	5	5	2	5	3	2	3	5	5	5	3	2	1	3	4	5	3	4	2	5	5	2	5	5	5	1	3	1	1	4	5	5	5	4	4	4	3	1	3	1	4	2		
16	1	4	5	4	2	4	5	2	5	3	5	5	2	4	2	5	5	3	5	5	1	3	3	3	2	5	3	2	4	5	5	5	5	2	3	4	3	5	3	2	2	5	2	4	3	2	3	5	5	3		
17	2	3	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	2	2	5	3	2	5	2	5	3	5	4	4	5	3	3	5	5	1	4	1	2	3	3	5	3	5	1	1	3	5	4	5	4	2		
18	2	2	3	1	2	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	1	3	2	5	5	5	5	3	2	3	2	2	3	5	5	5	5	5	1	2	1	1	4	3	1	1	5	2	5	5	3	5		
19	1	5	4	4	2	4	5	1	5	4	4	5	4	4	2	5	3	2	4	4	1	5	2	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	1	1	4	2	4	2	2	4	3	3	5		
20	5	3	5	5	5	2	5	3	5	3	5	5	5	2	3	5	2	3	2	3	5	3	2	2	5	4	2	1	3	2	5	5	5	5	2	4	3	5	4	2	3	4	5	5	2	5	5	4	4	1		
21	4	4	1	4	1	3	3	3	1	4	3	1	4	3	2	3	3	3	4	5	1	3	5	5	4	1	4	5	5	5	4	3	2	2	4	5	4	2	3	2	4	2	2	3	4	4	2	2	1	2		
22	3	2	4	1	4	3	2	3	2	5	3	1	2	4	3	2	5	3	4	4	3	2	4	2	1	1	5	1	5	3	5	3	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	1	3	4	3	1	2	3	4	1
23	2	1	1	2	3	2	1	3	5	3	4	1	3	4	3	4	2	1	1	4	5	4	1	1	3	4	1	4	4	2	1	3	5	3	5	3	4	2	5	1	5	5	5	2	4	1	2	2	5	5		
24	2	1	5	1	5	3	5	2	5	5	2	5	3	4	4	1	1	4	2	2	4	4	5	5	2	1	1	3	5	2	1	1	2	4	4	1	1	2	5	5	4	2	5	3	3	3	5	2	1	5		
25	4	3	2	4	1	2	5	1	2	5	2	5	2	2	2	3	4	4	4	3	3	5	1	2	3	2	4	5	3	3	4	4	5	2	4	4	2	1	1	3	2	1	1	5	3	2	1	4	2	3		
26	4	1	2	3	4	2	1	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	5	4	1	4	3	4	5	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	1	2	5	1	5	5	4	2	
27	1	5	3	5	2	1	3	5	4	3	1	4	1	4	2	2	3	5	2	2	3	3	2	1	1	4	5	5	2	5	1	3	4	2	5	4	2	4	1	5	1	1	1	1	2	1	5	1	4	4		
28	5	3	5	4	3	4	1	5	1	5	3	1	3	5	2	4	1	4	5	2	1	1	4	3	1	3	1	5	2	2	4	3	5	5	3	1	3	2	1	3	1	5	4	3	2	3	4	3	1	4	4	
29	1	1	1	1	1	3	5	4	3	3	3	5	4	1	2	5	3	4	3	5	3	4	2	2	5	2	4	5	3	2	4	5	2	2	1	2	3	5	1	2	3	3	3	2	3	1	3	1	4	1		
30	1	4	1	3	3	2	2	4	3	1	3	5	5	3	2	2	4	3	1	1	1	4	5	3	4	4	5	2	4	1	1	5	5	2	4	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	4	2	5	5	3		

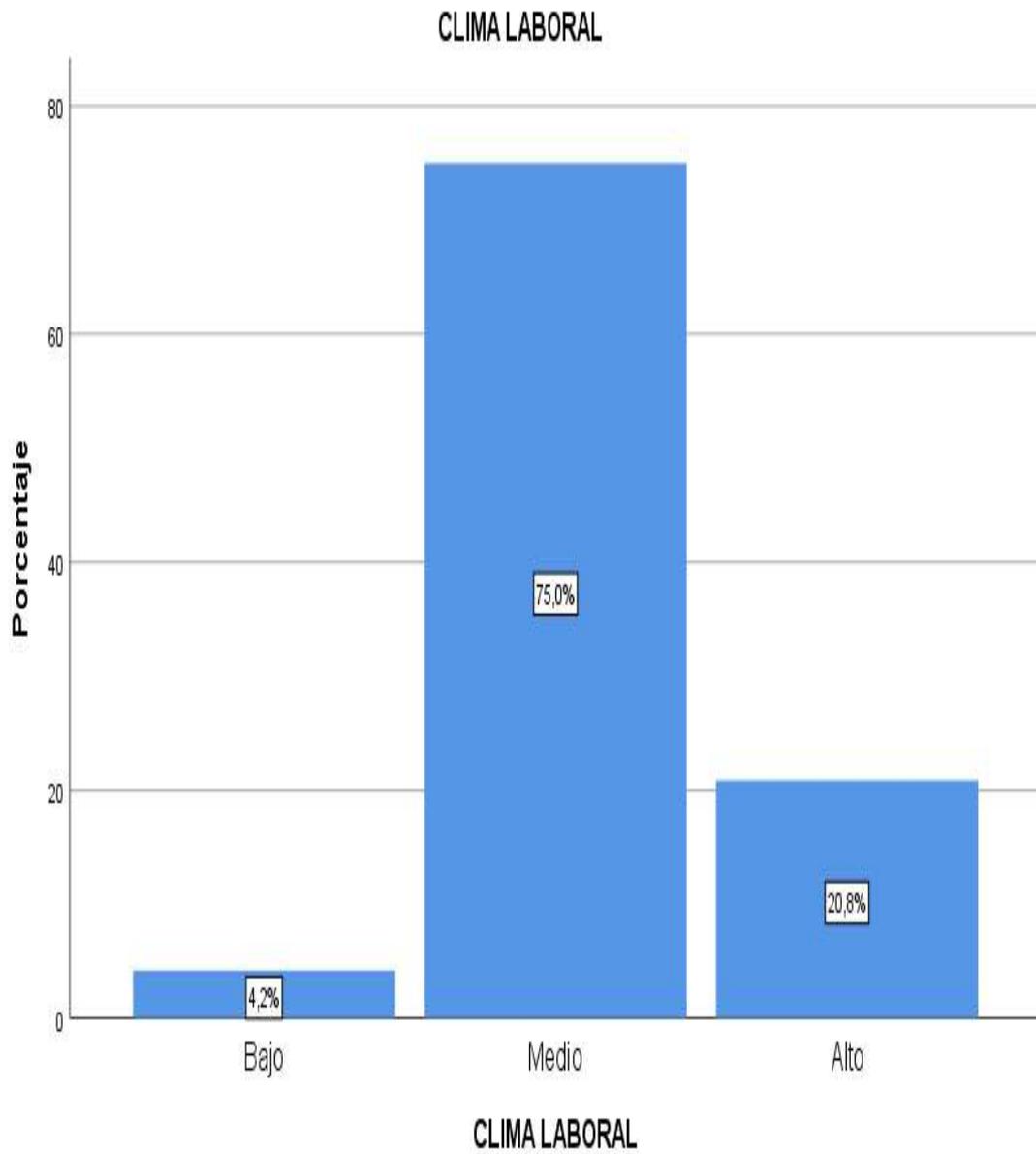
31	5	3	3	4	2	4	4	1	2	1	1	4	2	2	2	4	3	3	3	1	1	2	2	4	3	4	4	4	5	4	1	3	2	2	1	1	5	2	4	5	1	3	3	2	5	2	2	3	5	2			
32	1	5	2	3	5	1	2	3	1	2	5	2	3	2	1	1	3	1	2	1	4	3	3	1	4	3	2	1	1	5	4	2	5	2	5	1	3	1	5	5	1	3	1	5	2	2	1	3	1	3			
33	1	2	2	2	1	5	5	4	2	2	1	4	5	2	3	5	2	3	3	4	1	2	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	4	1	5	1	2	4	4	4	2	5	3	4	4	4	1	2	2				
34	1	2	2	3	1	1	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	1	1	1	4	2	2	2	2	2	1	5	5	1	1	5	1	3	2	1	5	5	4	5	3	2	4	3	3	4	1	1	1	4	2			
35	4	3	5	3	5	3	2	2	1	5	2	3	3	4	4	4	4	3	5	2	2	4	3	3	4	4	2	2	5	4	1	1	4	3	2	3	5	3	4	2	2	3	4	2	5	3	2	2	2	3			
36	1	2	1	5	4	4	5	5	1	5	2	4	1	1	5	5	1	2	5	4	1	3	1	4	3	4	2	5	2	5	1	1	2	5	2	4	3	3	3	2	1	4	5	4	1	5	4	4	2	3			
37	3	4	1	3	4	4	5	3	5	1	5	4	5	2	5	4	3	5	2	1	1	2	3	1	2	2	5	5	3	2	3	5	2	5	2	5	4	4	4	5	1	5	3	2	1	5	5	3	3	5			
38	1	2	2	2	5	2	5	5	4	1	4	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	5	1	4	5	2	3	4	4	4	1	1	5	1	5	5	1	3	5	2	4	1	4	5	5	4	3	1			
39	5	5	2	1	2	1	5	4	2	3	2	4	4	4	2	4	2	2	4	3	3	5	5	2	3	5	4	2	5	2	3	4	4	1	1	2	3	2	2	5	1	2	5	3	5	3	1	2	4	2			
40	1	3	1	1	2	5	5	2	2	5	3	5	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	3	4	1	2	4	1	5	1	2	3	1	5	4	2	2	3	1	3	1	4	5	3	2	3	4	3	
41	3	1	5	4	3	1	3	5	2	1	3	3	4	2	2	4	1	3	4	5	5	1	1	2	3	1	1	4	5	1	2	3	1	5	4	5	3	3	5	3	4	4	5	5	2	3	4	2	3	4			
42	3	2	5	1	4	2	3	1	3	2	4	2	5	5	4	1	2	4	5	4	5	3	4	4	2	4	1	2	2	3	2	3	1	3	1	3	4	1	5	1	2	2	5	1	4	5	5	5	5	2			
43	5	2	3	2	5	1	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	3	5	5	5	3	5	5	4	1	1	2	1	5	4	2	3	3	2	3	1	1	3	1	4	1	5	1	5	4	2	4	3	5	4			
44	5	4	4	1	2	5	1	5	2	3	2	2	1	4	4	1	1	3	2	5	3	3	3	4	2	2	2	2	5	1	2	2	5	3	1	2	5	3	5	5	3	5	1	1	2	4	5	2	1	4			
45	1	4	4	3	2	4	3	5	4	1	1	1	3	3	4	2	1	4	2	3	2	2	5	1	5	4	2	1	1	4	2	1	5	5	4	4	2	1	5	1	3	2	1	5	1	4	5	4	1	2			
46	4	2	2	5	5	4	5	5	2	5	5	2	1	5	1	3	1	4	2	5	2	3	2	5	3	4	3	2	5	3	3	1	5	2	1	3	4	4	4	4	1	5	3	1	3	4	3	4	2	4			
47	3	2	1	3	1	2	3	5	5	5	2	3	1	4	2	2	1	4	2	4	3	5	5	1	1	4	5	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	4	5	3	5	5	4	4	1	4	5	1	3	2			
48	2	1	2	1	5	1	1	4	5	5	5	2	5	3	5	5	1	3	3	1	4	1	2	2	2	2	3	1	5	2	1	4	3	1	1	4	5	1	1	1	3	1	3	3	1	4	4	2	2	1			
49	1	2	2	2	3	5	5	3	1	3	4	5	3	2	5	2	2	4	2	1	5	1	5	2	2	5	4	5	5	1	2	1	2	1	3	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1	5	5	3	5	1			
50	5	4	5	3	4	1	4	4	5	3	4	4	3	4	2	1	4	5	3	5	5	3	2	2	3	3	5	2	2	4	2	5	1	3	1	3	4	3	2	3	2	4	3	1	1	1	2	5	3	1			
51	4	1	5	2	4	4	5	3	5	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	3	2	2	4	4	4	2	3	1	5	1	1	1	1	2	2	1	1			
52	1	3	4	1	1	2	1	3	3	4	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	5	5	3	4	4	3	4	1	2	5	5	3	2	4	1	1	5	3	4	5	3	2			
53	4	3	3	3	2	2	4	1	5	1	3	1	4	5	5	4	1	2	4	5	1	5	5	4	4	5	1	4	1	1	3	3	3	2	1	4	5	5	1	5	2	2	1	2	1	4	3	3	5				
54	2	3	3	1	5	2	5	1	1	3	2	4	1	5	2	3	3	2	4	1	4	4	3	2	1	5	1	5	1	2	5	2	2	3	1	3	1	3	1	5	1	5	4	1	5	4	1	5	2	1	3	5	5
55	5	4	4	4	5	2	3	3	3	4	3	1	3	3	5	1	2	2	4	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	2	3	1	5	5	3	2	2	5	4	1	4	2	2	5	4	5	2	4	4			
56	3	5	2	5	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	4	3	1	2	2	4	1	3	3	5	2	3	2	4	4	2	1	5	3	3	1	3	5	4	1	5	3	4	1	3	1	4	4	5	4	1			
57	5	4	4	5	3	1	4	1	2	1	1	3	2	4	3	5	1	1	5	3	5	4	4	1	5	1	4	5	5	4	1	5	3	3	3	5	1	3	3	3	4	2	2	5	2	2	5	4	3	1			
58	3	3	2	4	4	3	5	1	5	1	3	4	3	5	4	3	1	5	2	2	4	3	3	2	4	2	5	3	3	3	5	1	1	5	4	5	4	5	4	1	5	3	3	5	5	2	4	1	4	5			
59	3	5	4	1	1	5	5	4	5	3	3	4	3	5	5	4	1	1	3	4	5	5	3	3	2	1	3	2	4	4	5	3	1	5	3	2	2	5	3	4	3	5	3	5	5	5	1	4	1	4			
60	5	2	4	5	1	2	4	3	4	5	2	5	5	1	1	3	2	5	1	5	1	2	2	1	3	3	4	3	2	2	5	2	1	1	5	1	1	2	2	5	2	4	3	4	1	1	3	1	4	5			
61	1	1	4	5	5	4	4	2	4	5	5	4	5	4	2	5	2	2	4	5	5	1	5	4	2	1	4	1	1	1	1	1	4	5	2	3	1	3	4	3	3	3	4	5	2	4	1	5	3	3			
62	1	3	3	1	2	5	4	3	4	2	2	4	1	5	2	5	3	2	5	5	2	5	4	1	4	1	2	1	3	2	3	2	2	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	3	2	2	2	1	4	3			
63	5	2	2	5	4	3	4	2	3	4	3	2	1	3	2	4	1	3	3	3	5	4	4	4	1	1	2	1	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	1	5	5	5	3	5	4	4	1	4	4	3			
64	4	5	5	1	5	3	2	4	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1			
65	2	1	3	1	3	5	5	5	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	5	3	2	3		
66	5	2	1	2	2	3	2	4	5	1	2	1	1	5	2	1	4	1	2	1	5	1	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1		
67	5	5	3	1	3	5	3	2	3	4	2	3	1	2	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2	5	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1			
68	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5			
69	3	4	2	4	2	3	1	2	4	4	3	2	2	2	5	3	5	2	5	5	4	5	5	1	5	5	5	1	5	5	2	1	1	5	5	3	5	1	1	2	1	2	2	5	2	2	3	3	1	3			
70	3	5	5	3	5	4	2	2	3	2	3	2	4	4	4	5	4	5	2	3	5	4	5	2																													

DESEMPEÑO DOCENTE																												
N°	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE							ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE											PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN						DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	5	1	2	2	3	1	1	1	4	1	2	1	5	3	2	4	3	2	1	2	1	3	2	2	3	1	2	3
2	3	1	1	3	2	1	4	2	1	1	1	3	3	4	2	4	1	2	1	1	3	2	3	4	1	5	2	4
3	5	2	2	1	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	2	4	5	5	1	5	3	2	4	3	2	2	3	2
4	1	5	3	1	2	1	4	3	3	1	1	1	5	2	5	4	1	1	2	2	5	3	5	5	1	5	3	3
5	5	5	3	3	5	1	1	3	2	1	2	4	4	1	4	2	1	1	2	4	5	5	2	5	4	1	5	2
6	4	5	4	5	5	5	4	1	1	5	1	5	1	5	5	3	1	5	2	3	2	5	4	4	5	3	2	4
7	3	3	3	4	3	5	5	5	2	5	1	4	5	2	1	4	5	5	2	4	1	4	1	3	5	4	1	4
8	1	3	5	2	1	1	2	1	4	1	3	2	2	1	1	2	2	1	3	1	2	2	4	1	1	1	1	3
9	2	1	2	3	2	5	3	4	3	5	1	1	3	5	2	3	4	5	3	1	3	4	2	4	4	5	4	4
10	2	3	1	2	5	5	2	4	1	5	4	3	3	3	5	4	4	5	3	5	1	5	4	3	2	3	1	5
11	5	2	2	1	3	5	3	5	5	5	1	2	3	1	5	5	5	5	3	4	4	4	5	1	5	3	3	5
12	1	3	1	4	1	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	5	2	2	4	2	2	1	4	2	4	3	3	1
13	2	3	3	3	5	1	4	2	4	1	2	1	3	1	1	1	4	1	4	3	2	5	2	5	2	2	1	5
14	2	3	5	3	2	1	5	2	1	1	1	2	3	1	3	5	4	1	4	4	4	1	4	1	2	4	2	2
15	1	5	3	2	1	1	5	3	5	5	2	3	5	5	5	3	5	1	4	2	2	2	1	3	5	4	3	2
16	1	1	3	3	2	5	3	5	3	5	1	5	2	1	1	4	1	5	4	3	5	2	5	4	2	5	4	5
17	4	5	2	2	1	1	4	5	2	1	3	2	2	4	2	4	2	1	5	2	3	3	5	3	1	3	5	1
18	4	5	5	5	1	5	5	1	3	5	1	1	3	2	1	2	3	5	5	1	4	3	4	1	5	4	4	4
19	2	4	3	1	2	5	4	1	2	5	4	3	4	2	2	5	2	5	5	5	3	3	5	2	2	2	4	5
20	1	1	3	5	5	5	3	3	3	5	2	1	4	1	4	1	5	5	5	4	5	5	3	1	1	4	5	5
21	4	5	4	5	4	2	4	1	3	2	4	1	5	4	2	5	5	1	5	3	3	5	4	2	5	5	4	5
22	2	4	3	4	3	1	1	2	2	5	1	3	2	4	5	5	4	3	1	5	3	5	5	1	1	5	3	5
23	3	2	5	1	4	4	3	4	5	5	2	5	5	4	5	1	3	5	3	1	1	1	3	1	2	5	2	5
24	3	1	3	5	3	5	4	4	3	5	1	2	1	4	2	2	4	3	1	5	2	4	4	1	5	1	2	1
25	2	2	4	5	5	2	5	2	3	1	1	5	4	3	1	3	1	5	1	2	1	1	3	3	3	1	2	3
26	5	1	1	5	3	4	1	5	5	1	2	4	3	4	3	2	1	2	3	4	4	2	1	1	4	3	3	5
27	4	3	3	5	5	5	1	3	5	4	5	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	3	5	2	2
28	5	1	5	5	2	4	2	4	2	5	2	5	4	1	5	4	4	1	1	2	5	3	2	5	3	2	2	2
29	3	5	4	1	2	5	4	3	3	4	4	5	4	1	2	1	5	2	1	4	1	2	2	3	4	1	4	5
30	4	5	1	3	5	3	1	2	4	3	5	5	3	4	4	2	4	4	1	4	2	4	1	1	4	2	4	4
31	4	3	3	5	5	3	2	3	1	4	3	2	1	5	1	4	2	3	1	2	3	3	3	2	3	5	4	1
32	3	4	4	1	4	4	1	2	1	2	2	1	4	3	5	2	3	5	5	3	3	1	1	3	5	5	4	1
33	5	4	2	4	2	3	3	5	1	2	2	1	4	5	1	3	4	1	5	4	5	5	4	3	5	1	4	2

34	5	5	1	4	3	3	1	1	5	2	5	3	3	3	4	4	3	1	3	5	1	4	5	2	3	4	3	2
35	5	4	4	1	3	5	1	5	3	3	2	1	4	1	4	4	5	1	5	1	3	2	2	1	2	1	3	1
36	3	3	1	1	3	1	4	2	5	3	1	3	1	1	5	5	1	1	4	4	2	3	2	2	3	1	4	3
37	2	1	4	1	4	5	3	4	1	1	5	1	2	1	5	3	3	2	5	2	2	3	1	2	3	4	4	4
38	4	2	4	2	2	3	5	2	4	5	3	4	5	3	4	5	2	1	3	4	1	3	4	5	3	2	4	1
39	5	3	4	3	2	4	4	1	3	1	4	3	1	2	3	2	1	1	2	5	2	1	1	1	5	2	5	2
40	1	5	1	2	3	1	2	5	1	5	2	3	2	4	4	3	4	2	4	5	2	1	5	5	3	3	5	4
41	4	1	4	3	2	1	1	4	4	5	3	2	4	5	4	5	5	3	4	4	1	4	1	2	2	1	1	1
42	4	1	5	1	4	2	2	4	1	4	1	3	4	3	3	5	4	2	3	1	2	3	1	1	5	5	5	1
43	1	5	5	2	4	2	4	5	2	3	3	3	4	5	3	2	3	5	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3
44	2	3	1	1	4	4	3	1	1	4	2	1	4	5	3	4	2	1	5	3	5	1	3	5	1	2	3	2
45	2	3	3	1	1	4	4	3	2	1	5	5	2	5	5	1	2	3	5	3	2	1	4	1	3	3	1	5
46	3	1	3	4	5	1	3	2	1	4	5	4	3	1	1	4	3	1	5	4	4	3	4	5	5	2	2	5
47	4	3	1	1	2	2	1	3	4	3	1	1	1	3	4	5	1	4	1	2	3	2	1	5	2	4	1	5
48	2	3	2	2	5	2	1	3	1	3	2	1	5	2	1	4	3	1	4	5	3	5	1	3	3	1	1	2
49	5	4	3	4	5	5	5	4	2	3	4	4	4	1	2	3	3	5	3	4	1	4	1	5	5	5	1	1
50	3	4	5	5	1	1	4	3	5	4	2	2	4	4	1	2	3	5	5	4	2	1	3	3	5	3	2	5
51	4	3	1	1	3	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	1	2	2	1	2	5	3	4	5	2	2	2
52	2	2	5	5	3	2	1	1	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	4	4	1	5	2	5	3	1	3	4
53	3	4	4	4	2	4	5	1	1	1	2	3	5	1	4	5	3	5	2	4	3	5	2	2	1	5	2	3
54	1	5	1	1	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	5	3	4	1	2	5	1	2	2	3	2	1	5	3
55	2	3	4	4	5	1	5	1	5	3	5	2	4	2	2	5	5	2	5	2	2	3	4	5	3	1	1	5
56	2	2	3	5	4	2	1	3	1	1	5	1	4	5	4	2	2	2	3	3	2	2	3	4	5	1	2	1
57	4	5	5	1	2	1	1	2	2	3	5	3	4	2	3	1	3	1	3	4	4	5	3	2	2	4	2	2
58	2	3	5	4	3	1	1	5	1	1	3	1	3	2	5	1	2	3	5	2	1	1	5	1	2	2	1	4
59	5	3	3	1	2	3	4	1	4	1	3	1	4	2	1	2	5	2	1	1	4	1	1	4	1	3	3	5
60	4	3	3	3	5	1	4	5	5	4	2	2	5	5	1	3	1	1	2	1	3	1	2	3	5	3	3	5
61	1	1	2	4	5	4	5	5	4	3	1	5	5	1	5	5	1	5	2	1	3	4	2	3	1	2	4	5
62	3	2	2	4	4	1	1	4	4	2	2	4	1	5	3	2	4	1	5	4	5	4	4	1	5	5	2	2
63	3	4	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	5	5	4	3	3	1	4	1	1	3	1	1	2	4
64	1	3	1	2	2	4	5	1	3	4	2	4	3	3	2	3	2	4	5	3	4	3	1	4	2	5	4	3
65	4	2	5	5	4	4	2	2	4	4	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2
66	2	5	4	5	1	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	5	1	2
67	4	4	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	1	5	1	2	1	1	5	1	1	4	2	1
68	3	3	5	1	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	2	4	3	1	5	2	2	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	2	2	4	5	5	5	3	5	3	5
70	1	5	5	3	2	4	1	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4
71	3	1	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
72	4	4	1	3	2	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4

Anexo 8. Figuras estadísticas

Figura 1. Niveles de percepción de la variable clima laboral.



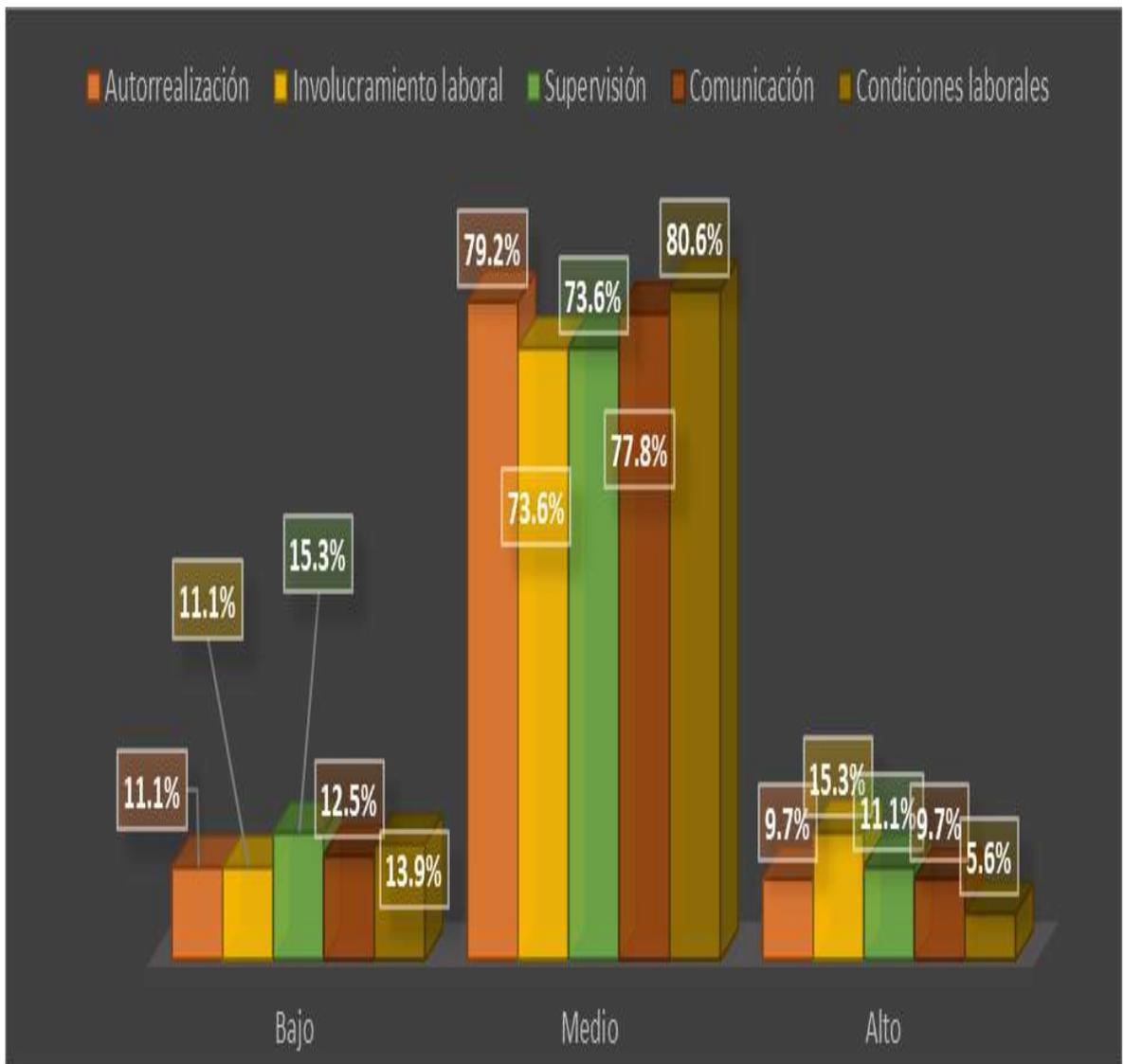


Figura 2. Niveles de clima laboral por dimensiones

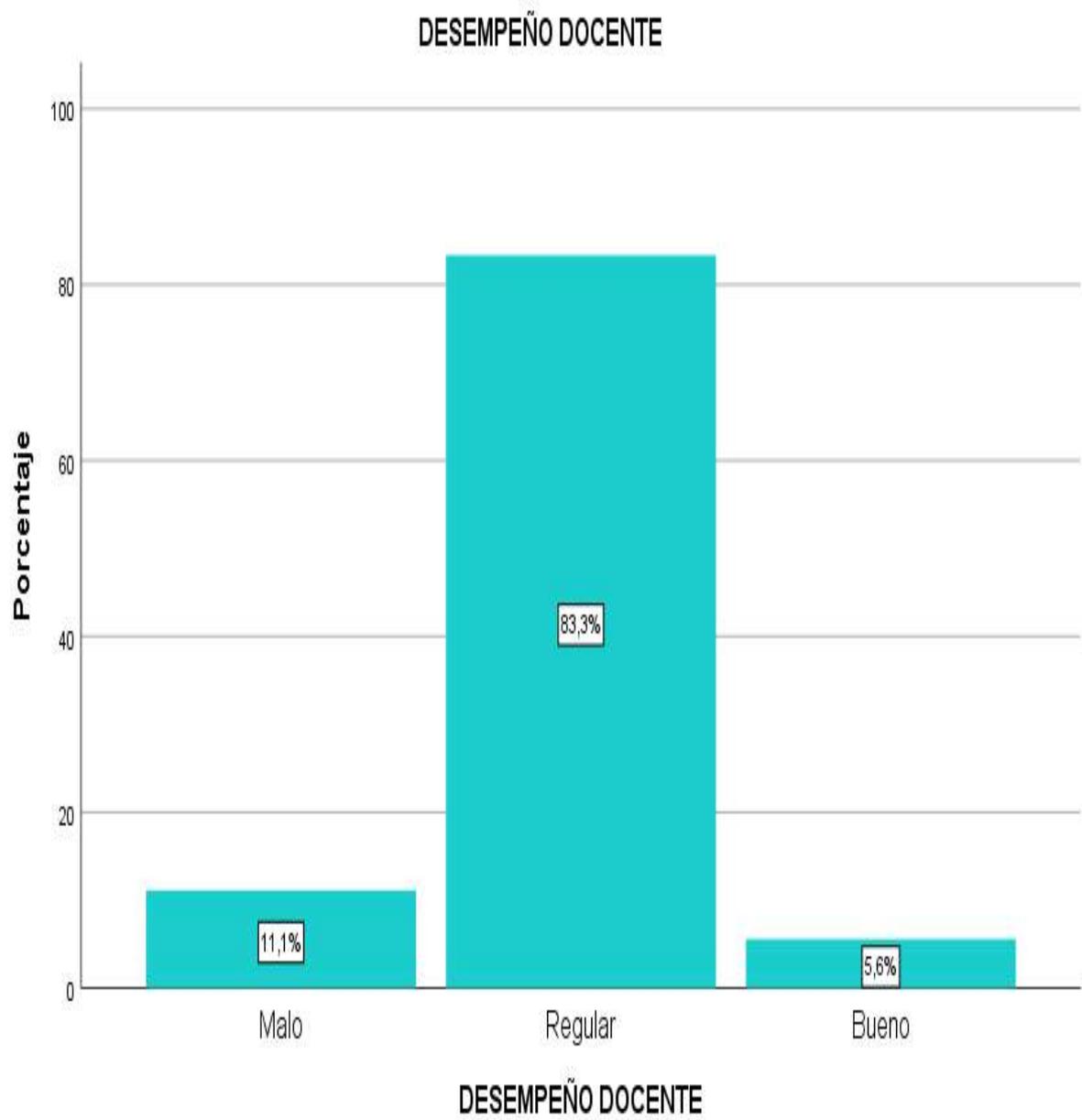


Figura 3. Niveles de la variable desempeño docente

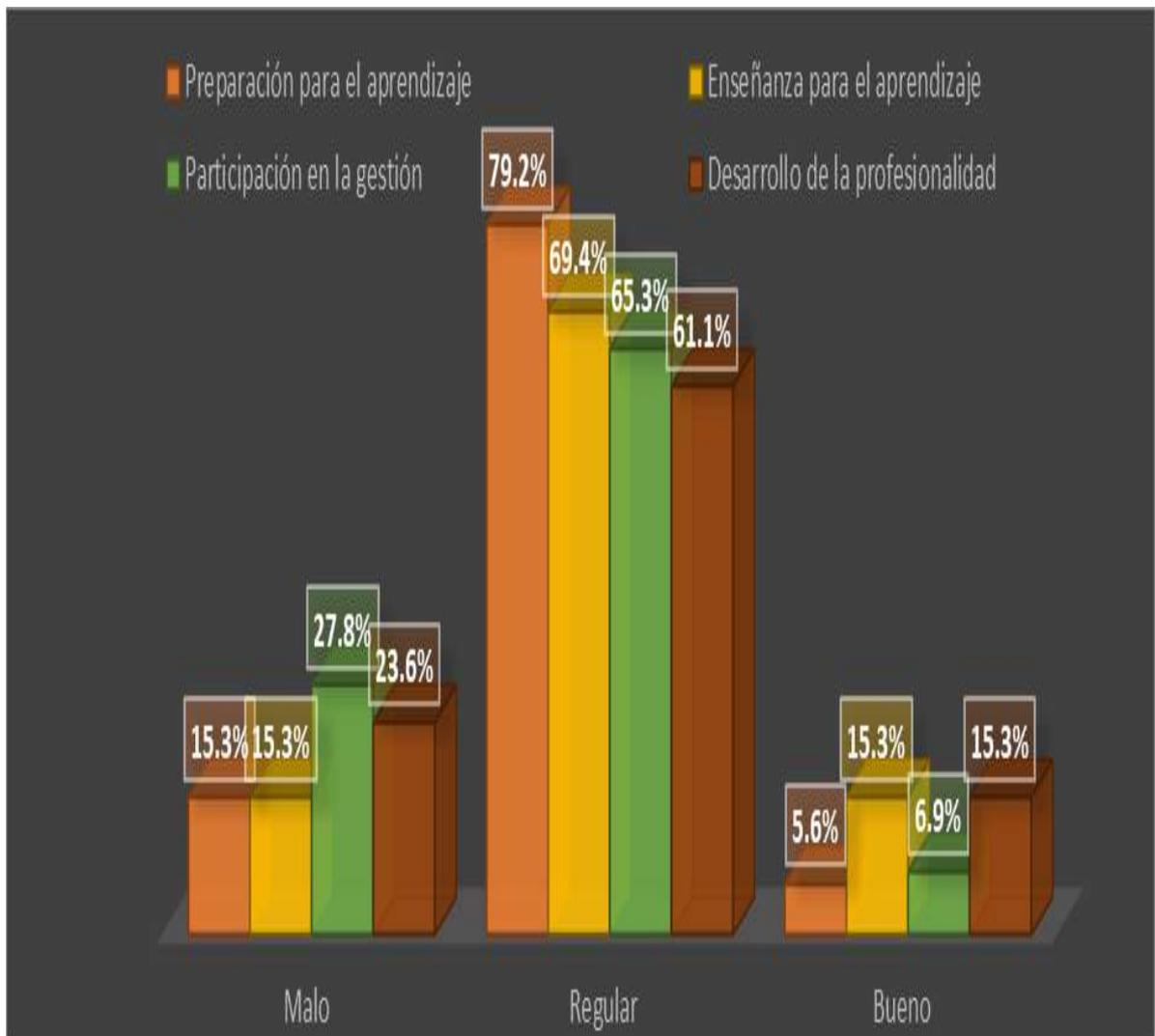


Figura 4. Niveles del desempeño docente por dimensiones

Anexo 9. Constancia de haber aplicado el instrumento

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°7084
PERUANO SUIZO
VILLA EL SALVADOR**

Villa el Salvador, 08 de Marzo del 2021

OFICIO N°014 - 2021-DI.E.7084-“PS”- VES.

SEÑOR:

Dr. CARLOS VENTURO ORVEGOSO
JEFE DE LA ESCUELA DE
POSGRADO UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE.

PRESENTE.-

ASUNTO: OTORGAR PERMISO

REFER. : CARTA P.0074-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

* Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo y a la vez hacer de conocimiento, que mi despacho otorga el permiso al Lic. Juan Carlos Chavez Huaman, estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, para que realice el trabajo de investigación: Clima laboral y desempeño docente en nuestra Institución Educativa.

Es propicia la oportunidad para manifestarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

LUIS ATAURIMA QUISPE
DIRECTOR

Anexo 13. Pantallazo de software de turnitin

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N°7064
Peruano Surco, Villa el Salvador, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestría en Administración de la Educación

AUTOR:
Dr. César Huamán, Juan Carlos juancarlos@ucv.edu.pe

ASESORA:
Dra. Bergey Cueva Franco Esmeralda bergey@ucv.edu.pe

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

LMA - PERU
2021

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias:

1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	11 %
2	repositorio ucv.edu.pe Fuente de internet	10 %
3	repositorio upu.edu.pe Fuente de internet	1 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
5	es.scribd.com Fuente de internet	<1 %
6	repositorio una.edu.pe Fuente de internet	<1 %
7	repositorio uct.edu.pe Fuente de internet	<1 %
8	www.penu-retal.com Fuente de internet	<1 %

Anexo 14. Evidencias

Clima laboral

Cuestionario

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

ESCALA VALORATIVA

- totalmente en desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (?) 
- De acuerdo (4)

Desempeño docente

Cuestionario

Indicaciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

ESCALA VALORATIVA

- nunca (1)
- casi nunca (2)
- a veces (3)
- casi siempre (4)
- siempre (5)

