



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima institucional y desempeño docente de los institutos superiores del distrito de  
Chepén, 2019**

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

**AUTORA:**

**Br. Salazar Mendoza, Wendy Jannet (ORCID: 0000-0002-8029-3792)**

**ASESORA:**

**Dr.(a) Carruitero Ávila Nancy Aida (ORCID: 0000-0002-7518-1200)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Gestión y Calidad Educativa**

**Chepén – Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mi madre Luz Consuelo por su apoyo constante.  
A mi padre Telmo Salazar que desde el cielo siempre me cuida,  
A mi Hijo Kaleb Stephano que es mi motivo para seguir adelante

Wendy

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo sobre todo a la escuela de Posgrado por brindar educación de calidad a los docentes del Valle Jequetepeque, a los docentes y sobre todo a nuestra asesora Dra. Nancy Aida Carruitero Ávila, por su apoyo y dedicación para la culminación de la presente investigación.

A los institutos de educación superior de la provincia de Chepén que apoyaron desinteresadamente a la presente investigación

Wendy

## Página del Jurado



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00am del día 12 DE ENERO 2020, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación autorizada mediante la Resolución Jefatural N° 1342 / 2019 – EPG – UCV, de la tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019" presentada/o por el /la BACHILLER SALAZAR MENDOZA WENDY JANNET

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobada  
por unanimidad

Así también los miembros del Jurado suscriben la calificación de 16 como nota de la experiencia curricular de desarrollo del trabajo de investigación.

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apta. para recibir el grado académico de MAESTRA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Trujillo, 12 DE ENERO 2020

  
Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN  
PRESIDENTE

  
Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO  
SECRETARIO

  
Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA  
VOCAL

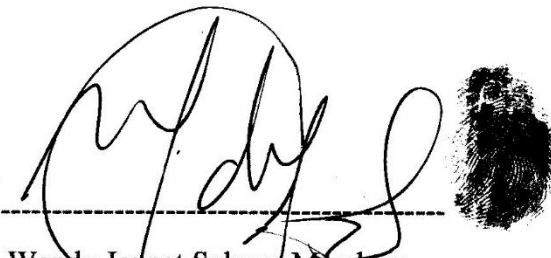
## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Wendy Jannet Salazar Mendoza, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019” presentada, en 122 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 30 de noviembre de 2019



Wendy Jannet Salazar Mendoza  
DNI N° 42453348

## ÍNDICE

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>12</b>
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
2.2. Operacionalización de variables.....	13
2.3. Población, muestra, y muestreo .....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	18
2.5. Procedimiento.....	25
2.6. Método de análisis de datos.....	25
2.7. Aspectos éticos .....	26
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>27</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>37</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>41</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>42</b>
<b>VII. REFERENCIAS .....</b>	<b>43</b>
ANEXOS.....	47

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Clima institucional .....	13
Tabla 2. Operacionalización de la variable Desempeño Docente .....	15
Tabla 3. Distribución de la población de docentes de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. ....	17
Tabla 4. Validez del Instrumento Clima Institucional.....	20
Tabla 5. Confiabilidad del Instrumento Clima Institucional .....	21
Tabla 6. Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Clima Institucional .....	21
Tabla 7. Validez del Instrumento Desempeño Docente .....	22
Tabla 8. Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Docente .....	23
Tabla 9. Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Desempeño Docente.....	24
Tabla 10. Validez Por Juicio de Expertos.....	24
Tabla 11. <i>Nivel del Clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</i> .....	27
Tabla 12. Niveles de las dimensiones del Clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. ....	28
Tabla 13. Nivel del desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.....	29
Tabla 14. Niveles de las dimensiones del desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. ....	30
Tabla 15. Distribución de docentes según el clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.....	31
Tabla 16. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	32
Tabla 17. Correlación de Rho Spearman entre las variables Clima Institucional y Desempeño Docente .....	33
Tabla 18. Correlación de Rho Spearman entre la variable Desempeño Docente y las dimensiones del Clima institucional. ....	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel del Clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. .....	27
Figura 2 Distribución porcentual dimensiones del Clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019 .....	28
Figura 3 Nivel del desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. .....	29
Figura 4 Distribución porcentual de las dimensiones del desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.....	30
Figura 5 Distribución de docentes según el clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019 .....	31



## Resumen

Para el presente trabajo se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Bajo los fundamentos teóricos para la primera variable clima institucional, el planteamiento de Hernández (1999, p. 120) y la segunda variable desempeño docente, bajo los planteamientos de Chiavenato (2000). El tipo de investigación es no experimental, con un diseño de investigación correlacional, dentro de la muestra tenemos a 80 participantes, a los que se les aplicó como instrumento dos cuestionarios uno sobre Clima institucional con un total de 30 ítems y otro sobre Desempeño Docentes con un total de 30 ítems

De acuerdo a los resultados se concluye que existe correlación positiva moderada con  $Rho=0.609$  entre la variable Clima institucional y la variable y desempeño docente y con una significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre las variables.

Palabras Clave: condiciones, clima, desempeño, conflictividad, enseñanza.

## **Abstract**

For the present work, the objective was to determine the relationship between institutional climate and the teaching performance of the higher institutes of the district of Chepén, 2019. Under the theoretical foundations for the first institutional climate variable, Hernández's approach (1999, p 120) and the second variable teaching performance, under the approaches of Chiavenato (2000). The type of research is non-experimental, with a correlational research design, within the sample we have 80 participants, to whom two questionnaires were applied as an instrument one on institutional Climate with a total of 30 items and another on Teacher Performance with a total of 30 items

According to the results, it is concluded that there is a moderate positive correlation with  $Rho = 0.609$  between the variable Institutional climate and the variable and teaching performance and with a significance of 0.000 ( $p < 0.05$ ). Statistically there is a highly significant correlation between the variables.

Keywords: conditions, climate, performance, conflict, teaching.

## **I. Introducción**

Los referentes internacionales sobre la problemática expresada son varios, dentro de los cuales tenemos a Martínez y otros (2016) en su estudio que abarca del 2013 al 2016 en una zona de Chihuahua exactamente en el centro sur, donde la problemática docente se encuentra en la forma de evaluación que el estado Federal desea realizar sobre el desempeño mismo, puesto que desea aplicar un conjunto de evaluaciones escritas que permitirán determinar el desempeño del docente, por ello se expresó la necesidad de que la evaluación se aplique en el ejercicio de su labor, de manera contextualizada y además debe ser retroalimentada, para determinar las falencias y poder mejorar.

En el Perú existe una gran problemática con los profesores de educación superior no universitaria, y el nivel de satisfacción que se percibe en su centro de labores, el cual afecta al clima institucional, puesto que desde el 2001 el Ministerio de Educación (MINEDU) no convoca a concursos de nombramiento para los centros de educación no universitaria. Por ello, aproximadamente 700 profesores que se emplean en distintos centros de estudio de este nivel, solo 157 son nombrados. La gran mayoría son contratados sin estabilidad laboral. Gracias a una disposición regional, ellos lograron que se les renueve el contrato automáticamente. Así, aunque no tuvieran un puesto seguro, podían estar satisfechos con la renovación. (Correo, 2019) Pero estos casos muchas veces causan cierto desconcierto, cada año, los docentes contratados pueden ser renovados en su puesto, siempre y cuando no se presente ningún otro candidato al puesto laboral que cumpla con los requisitos establecidos o se encuentre mejor capacitado, por ello pueden cambiar de centro laboral, ya que existe la incertidumbre de quedar muchas veces desempleados. Pero esta problemática se agrava cada vez aún más en cuanto al desempeño de los docentes de estas instituciones de educación superior no universitaria, puesto que desde el 2016 surgió un desnivel en cuanto a profesores nombrados y contratados, en el marco de reformas educativas que continuaron en la nueva Ley del Profesorado y de la Ley Universitaria, el Congreso aprobó la nueva Ley de los docentes de la Educación Superior Técnica. Planteaba elevarles el salario a cambio de evaluaciones que deberían sostener la estabilidad de los mejores docentes, pero esto solo aplica a los docentes nombrados (Correo, 2019) Mientras los docentes nombrados son capacitados para adecuarse a la nueva ley, los docentes contratados que en algunos casos llevan más de 15 años en ese sistema, no reciben beneficios. Es por ello que en las distintas instituciones de esta modalidad se

evidencia diversos problemas en cuanto al clima institucional, y al desempeño que los docentes realizan en su trabajo educativo.

En Distrito de Chepén, Provincia de Chepén y región La Libertad, se crearon Institutos de Educación Superior Públicos y Privados como es el caso del "Ciro Alegría Bazán", SENATI de acuerdo a la ley N° 30512, donde se establece la normativa de los institutos, y sobre todo de la carrea publica del profesorado. Después de la creación de los mismos, han pasado muchos años desde que Ministerio de Educación sólo se ha ocupado de implementar decretos para la contratación de personal. Para el año 2020 recién se estaría programado la evaluación del desempeño docentes solo para docentes contratados por medio de la Resolución Ministerial N° 036-2019-MINEDU donde se Aprueba la Norma Técnica denominada Disposiciones que regulan el concurso público de contratación docente en Institutos de Educación Superior Pedagógica Públicos. Toda esta situación causa un gran malestar en los docentes por el clima de trabajo desfavorable que vivencian, las condiciones laborales se ven afectadas no solo por las políticas que MINEDU, sino por las mismas distinciones que realizan los docentes nombrados, respecto a los contratados, o sobre los principales y los auxiliares, siendo este uno de los principales factores que afectan el clima que se vive en la institución. En cuanto al desempeño docente, los docentes nombrados al no sentir la presión de una supervisión constaten, de un monitoreo y con la plena seguridad de la plaza que ocupan, puesto que no son evaluados, se aprecia que no se esfuerzan en cuanto a su desempeño, dejando muchas veces las responsabilidades de las programaciones, talleres u otra actividad que se presente a los docentes contratados. (Abugattás, 2017)

De acuerdo a lo expresado surge la necesidad de estudiar el Clima institucional y desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019, el cual permitirá tener referentes sobre esta problemática, y es factible de realizar, puesto que no existen investigaciones en el plano local sobre esta situación, y sobre todo a nivel de institutos de educación superior.

En los antecedentes internacionales, tenemos el de Álvarez, (2017) con su trabajo denominada: El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución educativa Técnico Industrial Simona Duque Del Municipio Demarinilla. El diseño de la investigación es descriptivo, con una

muestra 728 sujetos, concluyendo que: Los directivos son las personas más idóneas para establecer mejoras en cuanto a la normativa y estructura del clima que se vivencia en el colegio. Así mismo se estableció que los factores que mayor relevancia han tenido son la gestión que los directivos ejercen, la comunicación asertiva que pueda existir entre los miembros de la institución y sobre todo el liderazgo no solo directivo sino docentes, los cuales han influenciado positivamente en el clima y el rendimiento de los estudiantes.

Martínez y otros, (2016) es su artículo denominado: El desempeño docente y la calidad educativa en la Ciudad de México. El estudio realizado es de diseño correlacional. Donde se concluye que: los docentes de la institución establecen cuatro parámetros, de que deben ser considerado para brindar una educación de calidad, el primero es la institución la cual debe contar con el equipamiento e infraestructura necesaria, la segunda es el contexto, el cual debe ser estimulante y el gobierno en cual debe trabajar de manera colaborativa junto a las demás instancias.

Fernandes y otros, (2016) en su artículo denominado La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior, en Villa Clara -Cuba. con una muestra conformada por 126 sujeto, donde concluye que la dimensión que mayormente es considerada para el evaluar el desempeño docente, es la que involucra competencia pedagógico-didáctica, a pesar de ello se establece que los factores más importantes son las competencias que se van a lograr como son las de extensión universitaria, de gestión académica y gestión investigativa la cual es sumamente importante para poder aplicar sus conocimientos en lo que es su trabajo, al final de carrera.

Loureiro y otros, (2016) en su artículo titulado: Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles, Uruguay, la investigación se trabajó el análisis comparativo, concluyendo que de acuerdo a los resultados obtenidos, son los profesores quienes reconocieron de forma personal y en grupal la necesidad de capacitaciones en base a estrategias adecuadas, para llevar a cabo sus planes de tutoría, y actividades pedagógicas en diversos cursos de acuerdo a la carrera profesional que dicten, por ello es indispensable establecer acciones claras que permitan mejorar el trabajo curricular considerando como factor prioritario la forma como se está evaluando el desempeño docente, desde diversos ámbitos, tonto a nivel

conceptual, procedimental y actitudinal. Por otro lado, es un tanto difícil evaluar en todos los niveles de forma conjunta, pero depende de ello, para establecer medidas de acción que permitan mejorar la práctica docente.

Gómez, (2019) presenta el artículo denominado: La evaluación del desempeño docente en la educación superior, Guadalajara México. con diseño descriptivo, donde concluye que, en la actualidad la evaluación que se realiza en a nivel de institutos superiores es mínima o escasa, así mismo para dichas evaluaciones no se ha tenido en cuenta la situación laboral, las asignaturas que desempeña, las condiciones de trabajo, dejando de lado la parte pedagógica y teniendo en cuenta solo la formación profesional, por ello se cree conveniente, establecer como criterio el lado socio cultural y sobre todo pedagógico, para establecer un sistema de evaluación para los profesores de esta forma de atención.

A nivel nacional tenemos diversos estudios sobre las variables de investigación, los cuales se presentan a continuación. Miranda, (2018) menciona el estudio: “El clima institucional y la calidad docente de las carreras de computación e informática y enfermería técnica del IESTP “Manuel Arévalo Cáceres” Los Olivos, Lima, con diseño correlacional y transaccional, 180 individuos conformaron la muestra, aplicándoseles el cuestionario, específicos de acuerdo a las variables de estudio, concluyendo que: La percepción del ambiente laboral juega un papel muy importante en el clima que se vivencia en la institución, es decir si existe un ambiente agradable, de comunicación, donde se tiene en cuenta los aportes de todos los miembros, etc. estos ayudaran al cumplimiento de las metas establecidas, evidenciándose una educación de calidad en la institución. así mismo se evidencia que existe relación entre variables.

Nieves (2018) en su tesis titulada: “Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, Lima, año 2014”, aplicando el diseño correlacional, 62 sujetos conformaron la muestra, donde concluye que el 81% de profesores señalan que la comunicación en la facultad es inadecuada. Así mismo, los hallazgos afirman que el 53% de docentes sienten que la motivación es buena por parte de las autoridades de la facultad. Entre tanto el 77% cree que existe demasiada desconfianza en el grupo de profesores. Finalmente, la participación es bastante buena en un 67% en las labores académicas de

enseñanza e investigación. El estudio demostró además la alta correlación con las variables de estudio, de acuerdo al Rho igual a 0.712

López, (2017) quien establece: Determinar relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la E.M. de Chorrillos, concluyendo que de las dimensiones consideradas en el clima institucional, dos se relacionan de forma positiva entre ellas tenemos a la motivación intrínseca lo cual genera un plena identificación con la institución, y otra es la participación por medio de la cual se siente comprometidos con todas las actividades que planifica la institución, la dimensión que se relacionan de forma regular es comunicación, puesto que esta se da solo de manera vertical y en escasa situaciones son escuchadas las necesidades que presentan los docentes, y finalmente la dimensión reconocimiento es la más afectada, puesto que a los instructores nunca se les ha reconocido públicamente por su la labor que desempeñan, generando que se sientan poco valorados.

En el plano local presentamos las siguientes tesis referidas a las variables de investigación

Campos, (2017) en su investigación titulada: Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014, de tipo descriptiva, con diseño transaccional, la muestra la conformaron 50 profesores los cuales resolvieron un cuestionario de acuerdo a cada variable, concluyendo que el clima institucional se ubica en los niveles regulares con un 46%, por otro lado el desempeño se encuentra en un nivel bueno con un 68%, debido a ello el clima institucional y desempeño laboral se correlacionan de manera alta, con un p valor menor al 0,0000 siendo esta correlación significativa.

Bardales, (2018) en su tesis titulada: “Clima Laboral y Motivación Laboral en docentes de una institución educativa Estal de Trujillo”, se utilizó e diseño correlacional, 115 docentes conformaron la muestra, a los cuales se les aplico dos cuestionarios sobre las variables de investigación, concluyendo que la variable clima laboral y sus dimensiones (Relaciones, Autorrealización, Estabilidad/Cambio) se encuentra en un nivel medio, con porcentajes que oscilan entre 42.6% y 47.0%. igualmente, para la variable motivación laboral ya sus dimensiones (Logro, Afiliación, Poder), se encuentran en un nivel medio debido a que sus porcentajes oscilan entre 36.9% y

40.3%. por ello se establece que la relación se encuentra en un nivel medio, pero positivo y además significativo, de acuerdo a las variables en mención.

Bardales y Coveñas, (2016) en su tesis titulada: “Influencia del liderazgo en el clima laboral del IESPP América de la Ciudad de Trujillo – 2015”, se aplicó el diseño correlacional, 15 individuos formaron la muestra, los cuales resolvieron cuestionarios de acuerdo a las variables de investigación, Concluyendo que el clima se encuentra en niveles favorables con as de un 50% de aceptación, de acuerdo a ello se evidencia la relación entre liderazgo en el clima laboral, por lo que se acepta la hipótesis planteada.

Guzmán, (2015) en su tesis titulada: “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los Institutos Superiores Tecnológicos Trujillo y Florencia De Mora”, como diseño se aplicó el descriptivo correlacional, 58 sujetos fue la muestra considerada, como instrumento se aplicó los cuestionarios de ambas variables, concluyendo que el nivel en el que se encuentra el clima organizacional es muy bajo con un 30.65 al igual que sus dimensiones en ambiente físico se evidencia que la infraestructura no es la adecuada, respecto a estructura organizativa se observa deficiencias, no se respeta las jerarquías y existe deficiencia en la funcionalidad de las mismas, en los estilos de dirección mayoritariamente se encuentra presente el permisivo, en cuanto a equipo de trabajo este no se evidencia puesto que cada docente generalmente trabaja de forma individual.

Uribe (2015) de acuerdo a la investigación: Relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Escuela Profesional De Enfermería De La Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo, 2014. donde concluye que: la calidad del desempeño no se encuentra en niveles óptimos, evidenciándose un 40% para el nivel regular, por ende, la segunda variable evidencia un 40%, estableciéndose la existencia de la relación entre variables.

### Clima Institucional

De acuerdo a las bases teóricas de la primera variable Clima Institucional, diversos autores establecen conceptos sobre la variable en mención dentro de los cuales Chiavenato, (2000) establece que es el contexto interno de cada institución y este se logra con el apoyo de cada personal que lo integra, para que exista un clima favorable



cada integrante debe colaborar , por el contrario si este es desfavorable, es porque no todos están trabajando hacia el logro de las metas que se han establecido.

Otra definición es la de Sandoval (2004) establece que clima institucional, es aquel que se conforma por las particularidades y peculiaridades que tiene toda institución y/o empresa, teniendo en cuenta la cultura, la organización, las características o rasgos específicos que en cada una de ellas se practica, todo ello girando en torno a sus trabajadores o empleados (Palacios y Vargas, 2015, p.18).

El enfoque teórico que se le puede dar al Clima Institucional, está basado desde los primeros conceptos que establece Gestal, debido a que es ahí donde se concibe la necesidad de un ambiente positivo, y estimulante que ayude a los trabajadores hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización. La segunda base por la cual se sustenta es la Funcionalista, donde se establece mayor responsabilidad al trabajador y/o empleado, debido a que es él, quien va establecer formas de comportamientos, relaciones interpersonales, así como vínculos laborales todo ello de acuerdo a como se presente el contexto en la institución y a su forma de adaptación no sólo al trabajo, sino a la organización de la institución (Brunet, 2004).

También tenemos el Enfoque estructural y humanístico del Clima Institucional, de acuerdo a Martín (2002) sostiene que de acuerdo a la escuela estructuralista el clima institucional esta abarcado por la parte organizativa, desde la planeación, establecimiento de metas u objetivos, jerarquías, la utilización de tics, etc. (p. 25) El otro aspecto es la parte de la escuela humanística donde se enfoca al personal que labora en la institución, donde se evidencia las relaciones interpersonales que se generan, así como las características propias de cada sujeto que labora en la institución (p.26).

Existen diversos autores que establecen dimensiones sobre clima institucional, pero a continuación se exponen las establecidas por Trinidad (2006) y Valdez (2004), presentando como primera dimensión a las Relaciones Interpersonales, es aquella donde se involucran dos o más sujetos, los cuales establecen vínculos auténticos, ya sean laborales, amicales, etc. donde se establece una continua comunicación, escucha activa la cual permite brindar posibles soluciones a la problemática que se presente. Como segunda dimensión tenemos a las condiciones laborales, es aquella donde se

establece la facultad que tiene toda persona de trabajar libremente, siempre y cuando se respete su privacidad, y que los contratos sean equitativos en deberes y derechos laborales. Y finalmente tenemos a la última y tercera dimensión nivel de conflictividad, la cual está referida a como el sujeto enfrenta los problemas que se le puedan presentar en su vida diaria, las pautas que sigue dependerán de su éxito o fracaso al resolver la problemática que se le presente. (Valdez, 2004, pp. 44-46).

Respecto a la teoría que se aborda sobre el clima institucional, tenemos la propuesta de Talcott Parsons, donde establece que las empresas, organizaciones e instituciones son sociedades más pequeñas o subsistemas de las mismas, puesto que ella se establece una cultura, se construyen estructuras organizativas, así como jerarquías, vínculos, etc. Es por ello, que la teoría planteaba un modelamiento de la conducta de los sujetos que integran la organización y/o institución, sobre todo en su forma de organización y grado de cultura. La forma como se compone la organización, es la que establece los deberes y derechos, así como las funciones que debe ejercer cada miembro de la misma, teniendo siempre en cuenta las norma establecidas, los estatutos propuesto y sobre todo las metas que se desean alcanzar, haciéndolos parte a los trabajadores de acuerdo a lo que se desea obtener de ellos. A pesar de diversos intentos por aplicar esta teoría, siempre ha existido ciertas falencias, debido a que fue escasamente comprendida en su momento, pero aplicada de cierto modo en la parte práctica. (Rodríguez, 1999)

De acuerdo a Armengol (2001) se establecen cuatro características entre las cuales tenemos la primera denominada Carácter global la cual se define como la representación del contexto de toda institución en su máxima expresión. La segunda se denomina múltiples dimensiones, como su nombre menciona se refiere a diversos ámbitos dentro de los cuales se encuentra la estructura de la organización, características del personal, hasta la propia infraestructura y finalmente las apreciaciones que se asuman de la propia institución. En la tercera característica tenemos Carácter activo Todo clima institucional, se ve afectado por diversos factores, finalmente la cuarta característica denominada Variado, está referido al logro de un clima adecuado, para el buen desempeño laboral.

## Desempeño Docente

Respecto a la definición que se aborda sobre el desempeño docente, tenemos la que plantea Hernández (1999, p. 120) donde establece que son las diversas actividades que realiza un docente, entre las cuales tenemos elaborar programaciones de largo y mediano plazo como es el caso de las unidades didácticas o sesiones de aprendizaje, así como realizar un seguimiento y evaluación a los estudiantes en cuanto al logro de sus aprendizajes, otra actividad es la coordinación con los directivos y colegas respecto a las diversas actividades tanto curriculares como extra curriculares, otro aspecto está relacionado a la atención que se le brinda al padre de familia, y finalmente la auto evaluación.

La variable desempeño docente presenta las siguientes dimensiones de acuerdo a los planteamientos del Ministerio de Educación, quien en el 2012 instituye estos dos parámetros sobre la variable en mención, estableciendo como primera dimensión a la Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes, donde se comprende desde el aspecto pedagógico la forma de proyectar la programación de corta y larga duración como son el plan anual, las unidades, proyectos o módulos y sesiones de aprendizaje, bajo un enfoque de inclusividad. Donde se debe tener en cuenta el contexto cultural del estudiante, así como sus intereses, necesidad y/o problemáticas, por ello todo lo que se planifique debe estar orientado a desarrollar las habilidades y capacidades de los estudiantes, desde el aspecto académico y social. considerando para ello los medios y materiales pertinentes y las estrategias de E-A y evaluación más adecuadas. Como segunda dimensión Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes, es aquella donde se prioriza la atención al estudiante, es por ello que las estrategias de E- A que se utilicen, el clima que se genere en el aula, o en la misma institución, los procesos pedagógicos, hasta la misma forma de evaluar, entre otros aspectos, deben estar orientados para que el estudiante logre los desempeños propuestos en su ciclo.

Dentro de las teorías del Desempeño Docente, se enmarca los planteamientos de acuerdo al enfoque teórico de Benavides (2002, p. 75), estableciendo que el docente debe asumir conductas que le permitan potencializar sus habilidades, capacidades, actitudes y destrezas, con la finalidad de ser más eficaz y eficiente en su labor docente, por lo cual las instituciones educativas deben establecer planes de acción, que les permitan cumplir con los objetivos propuestos, e impulsar al logro de los aprendizajes.

todo ello de acuerdo a las competencias genéricas, laborales y básicas. Todo ello bajo un ambiente laboral bueno que permita el desenvolvimiento eficaz y efectivo del docente.

De acuerdo al enfoque teórico del desempeño docente, presentamos la Teoría de la equidad, la cual está basada en la apreciación que el empleado tiene sobre los beneficios que percibe por parte de la institución, así como la reciprocidad que el empleado brinda a la empresa como su eficiencia y eficacia en la labor realizada (Klingner y Nabaladian, 2002, p.253).

Se presentan el siguiente problema general ¿Cuál es la relación entre clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019? Y los siguientes Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019? ¿Cuál es la relación entre dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019? ¿Cuál es la relación entre dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019?

Se plantea como a justificación teórica de la primera variable clima institucional, bajo el planteamiento de Hernández (1999, p. 120), y la segunda variable desempeño docente, se fundamentó bajo los planteamientos de Chiavenato (2000). Metodológicamente la importancia del trabajo, radica en los cuestionarios que se van aplicar, se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios de acuerdo a las variables de estudio, los cuales han sido validados por juicio de expertos. La relevancia social radica en los referentes ayudaran a futuras investigación que involucren tanto la variable clima institucional como desempeño docente y establecer medidas de acción frente a la problemática encontrada. La pertinencia de la investigación radica en los resultados, debido a que se evidencia una problemática latente sobre todo a nivel local de la cual no existen evidencias, de acuerdo a ello se establecerán futuras medidas sobre las deficiencias que se presentan como talleres o capacitaciones, el aporte científico se encuentra en la validación y confiabilidad de los instrumentos, puesto que han sido validados de acuerdo a la realidad de la zona tanto

estadísticamente como por juicio de expertos. Siendo los beneficiarios los docentes de los institutos superiores del distrito de Chepén.

Como Objetivo general determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Y como Objetivos Específicos tenemos Determinar el nivel de la variable clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Determinar el nivel del desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Determinar la relación entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Determinar la relación entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

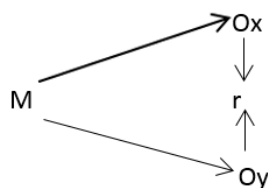
Se plantea como Hipótesis general  $H_1$ : Existe una relación directa entre clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.  $H_0$ : No existe una relación entre clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Y como Hipótesis específicas  $H_1$ : Existe una relación directa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.  $H_0$ : No existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.  $H_2$ : Existe una relación directa entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.  $H_0$ : No existe relación entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.  $H_3$ : Existe una relación directa entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.  $H_0$ : No existe relación entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

## II. Método

### 2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es no experimental dentro de la cual se estableció el diseño a utilizar descriptivo correlacional y transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Siguiendo el presente esquema:



Dónde:

M: Docentes de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

O\_x: Clima Organizacional

O\_y: Desempeño Docente

r : relación entre variables



---

Nivel de Conflictividad	Grado de aceptación entre compañeros	21 el nivel de trato y democracia institucional se mantiene 22 existe buenas relaciones de trabajo mis colegas 23 la solución de conflictos es adecuada 24 no converso con mis compañeros de otras especialidades.
	Solución de conflictos	25 el estado siempre cede en una negociación colectiva. 26 los directivos siempre generan conflictos con sus administrados 27 desapruebo la actitud de los compañeros que hacen reclamos pacíficos 28 los reclamos que hacen mis compañeros ante los directivos no son los adecuados. 29 me preocupa la existencia de grupos políticos en mi trabajo. 30 la negociación colectiva siempre soluciona conflictos

---



VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA O NIVEL DE MEDICIÓN
<b>Desempeño Docente</b>	son las diversas actividades que realiza un docente, entre las cuales tenemos elaborar programaciones de largo y mediano plazo como es el caso de las unidades didácticas o sesiones de aprendizaje, así como realizar un seguimiento y evaluación a los estudiantes en cuanto al logro de sus aprendizajes, otra actividad es la coordinación con los directivos y colegas respecto a las diversas actividades tanto curriculares	El Desempeño de docentes se operacionaliza a través de sus dos dimensiones de la siguiente forma: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Con una escala valorativa de 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni a favor ni en contra, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo Con un valor total de 30 puntos como mínimo y 150 como máximo.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Identifica el nivel de preparación que tiene para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.	1.- demuestra disposición, y empeño por el trabajo que realiza. 2.- solicita apoyo, para mejorar su desempeño, cuando tiene dudas o limitaciones. 3 participa en actividades extracurriculares. 4.- permanece en la institución durante el horario establecido. 5.- aprovecha el tiempo de manera efectiva, establecido para el desarrollo de la clase o función técnico-administrativo. 6.- suministra nuevas ideas, sugerencias y/o propuestas en función del mejoramiento y rendimiento del trabajo académico y/o técnico-administrativo. 7.- diagnostica frecuentemente las competencias y dominio de contenidos que tiene los estudiantes. 8.- regularmente planifica sus actividades con anticipación. 9.- elabora material didáctico o de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas. 10.- conoce las potencialidades (necesidades e intereses.) de sus alumnos y alumnas. 11.- muestra respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores. 12.- demuestra diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución. 13 receptivo ante los cambios que se promueven para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. 14.- es innovador en sus actividades, periódicamente introduce cambios y mejoras en sus actividades. 15.- aprovecha y resuelve las actividades con los recursos que tiene a su disposición	<b>Escala ordinal</b>

---

<p>como extra curriculares, otro aspecto esta relacionado a la atención que se le brinda al padre de familia, y finalmente la auto evaluación. (Hernández, 1999, p. 120)</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Identifica el nivel de enseñanza que tiene para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes</p>	<p>16.-su desempeño despierta interés en los estudiantes por el aprendizaje.  17.- periódicamente presenta propuestas y alternativas para la realización de las actividades.  18.- lidera procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa.  19.- se incorpora regularmente a procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa.  20.- aplica las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.  21.- su desempeño despierta elogios y buenos comentarios por parte de sus compañeros.  22.- mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con sus compañeros y compañeras de trabajo.  23.- toma en cuenta las recomendaciones para la práctica escolar sugeridas por sus colegas o superiores.  24.- dispensa un trato respetuoso y amable a sus alumnos.  25.- defiende el interés superior del estudiante frente a agresiones y vejaciones.  26.- regularmente es ordenado y sistemático en su trabajo.  27.- se destaca o lidera, permanentemente, la realización de actividades o eventos en la institución.  28.- informa oportunamente sobre el rendimiento estudiantil a los estudiantes.  29.- se interesa por la marcha de las actividades que en general se desarrollan en la institución.  30.- demuestra interés en el comportamiento de los estudiantes.</p>
--	---	--	---

---

## 2.3. Población/ muestra y muestreo

### Población

El termino población se define como la misma agrupación humana, pero como elemento componente indeterminado del Estado, ya que se refiere a todos sus habitantes, tengan el carácter o la condición que tuvieren. (Herrera, 2003)

Para la presente investigación, la población estará conformada por 80 docentes de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

**Tabla 3**

*Distribución de la población de docentes de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.*

<b>Sujetos</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Ciro Alegría Bazán</b>	60	75.0
<b>SENATI</b>	20	25.0
Total	80	100%

**Fuente:** Registro de la UGEL Chepén

### Muestra

El término muestra es subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población. (Hernández Sampieri et al., 2014)

La muestra es una parte representativa de la población. Sin embargo, al ser población accesible, en el presente trabajo se considera a los 80 sujetos conformados por los docentes de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

## **Criterios de inclusión y exclusión**

### **Criterio de inclusión**

- Docentes nombrados, contratados, auxiliares y principales de los Institutos Superiores Tecnológicos de la Jurisdicción del distrito de Chepén, específicamente Ciro Alegría Bazán y SENATI.
- Docentes con asistencia regular
- Docentes que colaboran con la presente investigación de forma voluntaria.

### **Criterios de exclusión**

- Docentes con licencia o suspendidos de los Institutos Superiores Tecnológicos de la Jurisdicción del distrito de Chepén, específicamente Ciro Alegría Bazán y SENATI.
- Docentes que sean coaccionados a participar de la investigación o que no deseen colaborar con la aplicación de los instrumentos.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para la presente investigación la técnica utilizada es el cuestionario, los instrumentos de recolección de datos, se precisa a continuación

Para la variable Clima institucional se utilizó un cuestionario de 30 ítems y para la variable Desempeño Docentes un cuestionario de 30 ítems, ambos instrumentos se presentarán en los anexos del presente estudio.

### **Cuestionario Para Medir El Clima Institucional**

El instrumento consta de 30 ítems los cuales han sido repartidos en sus tres dimensiones de la siguiente forma: Relaciones Interpersonales (1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10), condiciones laborales (11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20) y nivel de conflictividad (21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29 y 30) donde las opciones de respuesta son nunca con el valor 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni a favor ni en contra, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo. Con un valor total de 30 puntos como mínimo y 150 como máximo.

## Cuestionario para Medir el Desempeño Docente

El instrumento consta de 30 ítems los cuales han sido repartidos en sus dos dimensiones de la siguiente forma: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9;10;11;12;13;14; 15) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (16;17;18;19;20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29; 30) donde las opciones de respuesta 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni a favor ni en contra, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo

Con un valor total de 30 puntos como mínimo y 150 como máximo.

### **Validez y confiabilidad de instrumentos**

La validez de los instrumentos, según Morales (2000): es el grado con el cual un instrumento sirve de finalidad para la cual está definido. En función de ello, la validez aplicada en esta investigación fue la de contenido, para lo cual se expuso el cuestionario a juicio de los tres (3) expertos mencionados, quienes emitieron su opinión en relación a aspectos tales como: redacción correcta, pertinencia, tendenciosidad y las sugerencias. Los aportes suministrados permitieron construir la versión definitiva del cuestionario aplicados al personal administrativo.

Para Ander Egg (2002), el término confiabilidad se refiere a "la exactitud con que un instrumento mide lo que pretende medir. (p. 44). Es decir, que es equivalente a estabilidad y predictibilidad, sin embargo, para los efectos de esta investigación se empleó el término mencionado enfocado como el grado de homogeneidad de los ítems del instrumento en relación con las características que pretende medir, a esto, el autor, denomina confiabilidad de consistencia interna a homogeneidad.

### **Validez del Instrumento Clima Institucional**

La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 20 docentes del Instituto Superior Tecnológica Jorge Desmason Seminario, del distrito de Pacasmayo, de la Provincia de Pacasmayo, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo.

Para luego aplicar la validez estadística a través de Pearson, donde al obtener un resultado mayor al 0.21, se puede establecer que el ítem es válido y consistente, estos son los resultados obtenidos:

**Tabla 4**

	<b>Relaciones Interpersonales</b>	<b>Condiciones Laborales</b>	<b>Nivel de Conflictividad</b>
1	0.89		
2	0.89		
3	0.89		
4	0.95		
5	0.95		
6	0.99		
7	0.99		
8	0.89		
9	0.91		
10	0.89		
11		0.84	
12		0.99	
13		0.99	
14		0.95	
15		0.99	
16		0.84	
17		0.99	
18		0.95	
19		0.94	
20		0.99	
21			0.94
22			0.90
23			0.87
24			0.95
25			0.94
26			0.83
27			0.94
28			0.89
29			0.85
30			0.89

## Confiabilidad del Instrumento Clima Institucional

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos. Los resultados los siguientes:

**Tabla 5**

*Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de la variable Clima Institucional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.994	26

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,994 para el instrumento de la variable 1 Clima Institucional, resultado que indica que el instrumento aplicado a los 20 docentes del Instituto Superior Tecnológica Jorge Desmason Seminario, del distrito de Pacasmayo, de la Provincia de Pacasmayo, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo, es altamente confiable por ser el resultado mayor que 0.8.

**Tabla 6**

*Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Clima Institucional*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>Relaciones Interpersonales</b>	,992	10
<b>Condiciones Laborales</b>	,989	10
<b>Nivel de Conflictividad</b>	,987	10

Como se aprecia los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach de las dimensiones del Clima Institucional se encuentran entre 0,8 y 0,9 lo cual refiere que por dimensiones el instrumento se encuentra en un nivel altamente confiable.

### **Validez y Confiabilidad del Instrumento Desempeño Docente**

La validez estadística se realizó a través de una prueba piloto, se aplicó a 20 docentes del Instituto Superior Tecnológica Jorge Desmason Seminario, del distrito de Pacasmayo, de la Provincia de Pacasmayo, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo.

Para luego aplicar la validez estadística a través de Pearson, donde al obtener un resultado mayor al 0.21, se puede establecer que el ítem es válido y consistente, estos son los resultados obtenidos:

**Tabla 7**

	<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>
1	0.91	
2	0.88	
3	0.99	
4	0.91	
5	0.99	
6	0.99	
7	0.95	
8	0.87	
9	0.87	
10	0.99	
11	0.99	
12	0.79	
13	0.91	
14	0.99	
15	0.99	
16		0.91
17		0.91
18		0.88
19		0.88
20		0.99



21	0.91
22	0.99
23	0.99
24	0.79
25	0.95
26	0.88
27	0.99
28	0.99
29	0.91
30	0.99

### **Confiabilidad del Instrumento Desempeño Docente**

A través de Alfa de Cronbach por consistencia interna y por Juicio de expertos. Los resultados los siguientes:

#### **Tabla 8**

*Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de la variable Desempeño Docente.*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
.994	30

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0.994 para el instrumento de la variable 2 Desempeño Docente, resultado que indica que el instrumento aplicado a los 20 docentes del Instituto Superior Tecnológica Jorge Desmason Seminario, del distrito de Pacasmayo, de la Provincia de Pacasmayo, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo, es altamente confiable por ser el resultado mayor que 0.8

**Tabla 9**

*Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach de las dimensiones de la variable Desempeño Docente.*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	,989	15
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	,988	15

Como se aprecia los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach de las dimensiones del Desempeño Docente, se encuentran entre 0,8 y 0,9 lo cual refiere que por dimensiones el instrumento se encuentra en un nivel altamente aceptable.

### **Validez Por Juicio de Expertos**

A través de la validez por juicio de expertos, se corrobora su relevancia, coherencia y pertinencia de instrumentos. Los resultados obtenidos en las encuestas están ligados a otra medición de las mismas características.

**Tabla 10**

*Validez del instrumento de Clima Institucional y Desempeño Docente por medio de juicio de expertos.*

Grado	Nombres y Apellidos	Calificación del instrumento de Clima Institucional	Calificación del instrumento de Desempeño Docente
Magister	Carlos Martín Coronado Hoyos	Válido	Válido
Magister	María Raquel Gutiérrez Vásquez	Válido	Válido
Magister	Luis Alberto Quiroz Ramoz	Válido	Válido

## **2.5. Procedimiento**

El procedimiento que se aplicó en la presente investigación, establece los siguientes pasos a seguir para la aplicación de las encuestas es el siguiente: Primero se solicitó permiso en dirección de los institutos muestras de la investigación de la provincia de Chepén, posteriormente se realizaron la aplicación de los instrumentos en las fechas indicadas por las instituciones en mención, para luego pasar a la tabulación de datos de los cuestionarios tanto de Clima Institucional como de Desempeño docente, finalmente se procedió a aplicar la parte estadística que corresponda de acuerdo a los establecido en la investigación.

## **2.6. Método de análisis de datos**

La primera parte que aborda en el análisis de datos es la estadística descriptiva, la cual tienes establecido los siguientes procedimientos, en primer lugar, se debe tener elaborada la data de resultados de ambos cuestionarios tanto de Clima Institucional y de Desempeño docente, segundo paso es el procesamiento de los datos por cada una de las dimensiones de las variables en mención. Como tercer paso se elaboran las tablas de doble entrada tanto para la variable Clima Institucional y sus respectivas dimensiones y de las variables Desempeño docente y sus respectivas dimensiones, el cuarto paso es la elaboración de gráficos de barras y el quinto paso y el mas importantes es la elaboración de las correlaciones utilizando el coeficiente de correlación que se indique de acuerdo a la prueba de Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra superior a 50 individuos

Como segunda parte tenemos la estadística inferencial, la cual está enfocada básicamente en el proceso de la data de resultados de ambas variables tanto de Clima institucional como de Desempeño docente en Programa Spss Versión 24. La parte de formato de tablas y gráficos se establece a través del programa Microsoft Excel. Finalmente, la correlacional que se realizará entre variables y sus dimensiones correspondientes, se aplicará por medio del Programa Spss Versión 24, para ello también se utilizará una a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por ser una muestra superior a 50 individuos, la cual determinará la prueba estadística para la contratación de la hipótesis de la investigación.

## **2.7. Aspectos éticos**

Dentro de los aspectos éticos tenemos los siguientes, primero el consentimiento informado que se les solicita a los Institutos considerados dentro de la muestra, para la aplicación de los instrumentos de las variables en mención, el segundo punto está referido a la participación voluntaria y al anonimato de los participantes los cuales de forma voluntaria y sin ninguna presión, ni coacción responderán los cuestionarios presentados, y el último punto está referido al manejo de información sobre los datos obtenidos de las encuestas, los cuales solo serán de uso exclusivo de los institutos en mención y de la investigadora.

### III. RESULTADOS

**Tabla 11**

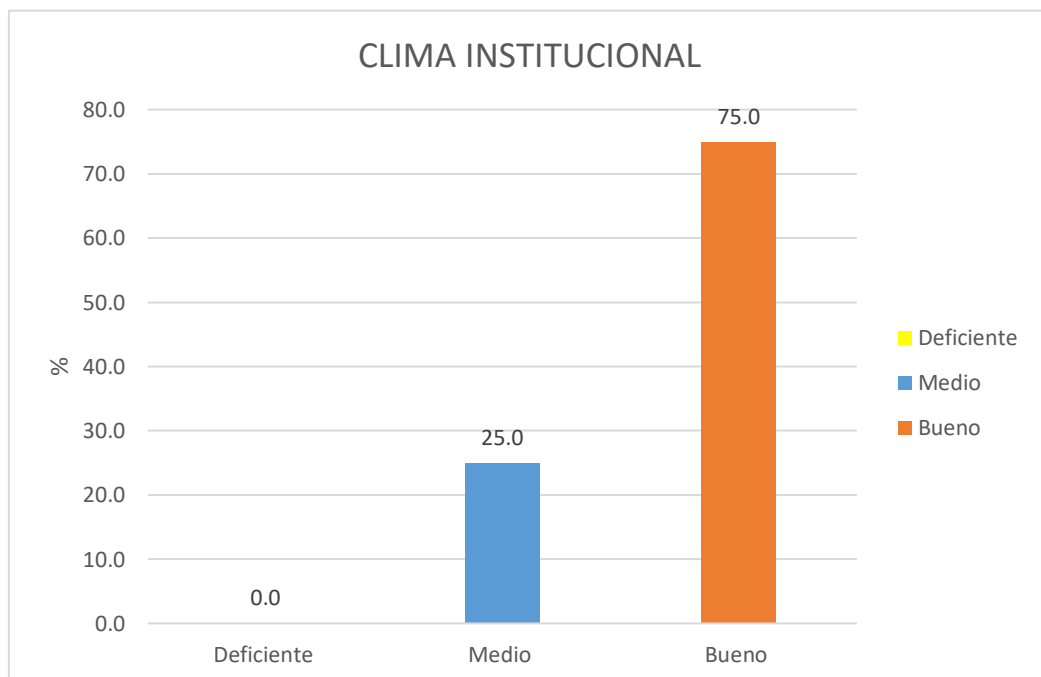
*Nivel del Clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.*

CLIMA INSTITUCIONAL	N°	%
Deficiente	0	0,0
Medio	20	25,0
Bueno	60	75,0
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100,0</b>

*Fuente: Cuestionario del clima institucional  
Anexo N° 05*

**Comentario:** En la tabla 11 se evidencia que el 25% de los docentes considera al clima institucional en un nivel medio, el 75% en un nivel alto. Determinándose clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Se ubica en un nivel bueno con un 75,0%.

**Figura 1**



**Fuente: Tabla 1**

**Tabla 12**

*Niveles de las dimensiones del Clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.*

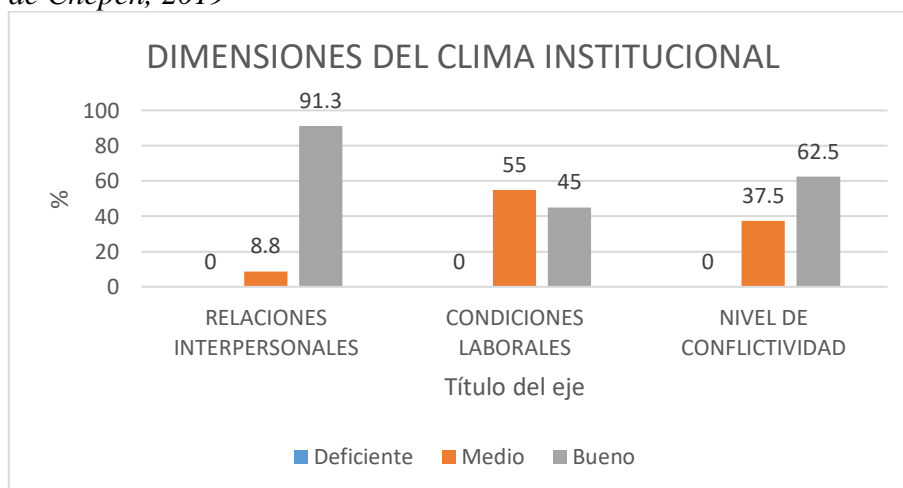
Niveles	DIMENSIONES					
	RELACIONES INTERPERSONALES		CONDICIONES LABORALES		NIVEL DE CONFLICTIVIDAD	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Medio	7	8,8	44	55,0	30	37,5
Bueno	73	91,3	36	45,0	50	62,5
	80	100,0	80	100,0	80	100,0

*Fuente: Cuestionario del clima institucional Anexo N° 05*

**Comentario:** En la tabla 12 se aprecia en la primera dimensión relaciones interpersonales a un 8,8 % como nivel medio, un 91,3% de nivel bueno, Para la segunda dimensión condiciones laborales se considera un 55,0% de nivel medio, un 45,0% de nivel bueno. Para la tercer dimensión nivel de conflictividad se considera un 37,5% de nivel medio, un 62,5% de nivel bueno, en este caso todas las dimensiones 0,0% en el nivel deficiente.

**Figura 2**

*Distribución porcentual dimensiones del Clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019*



**Fuente: Tabla 2**

**Tabla 13**

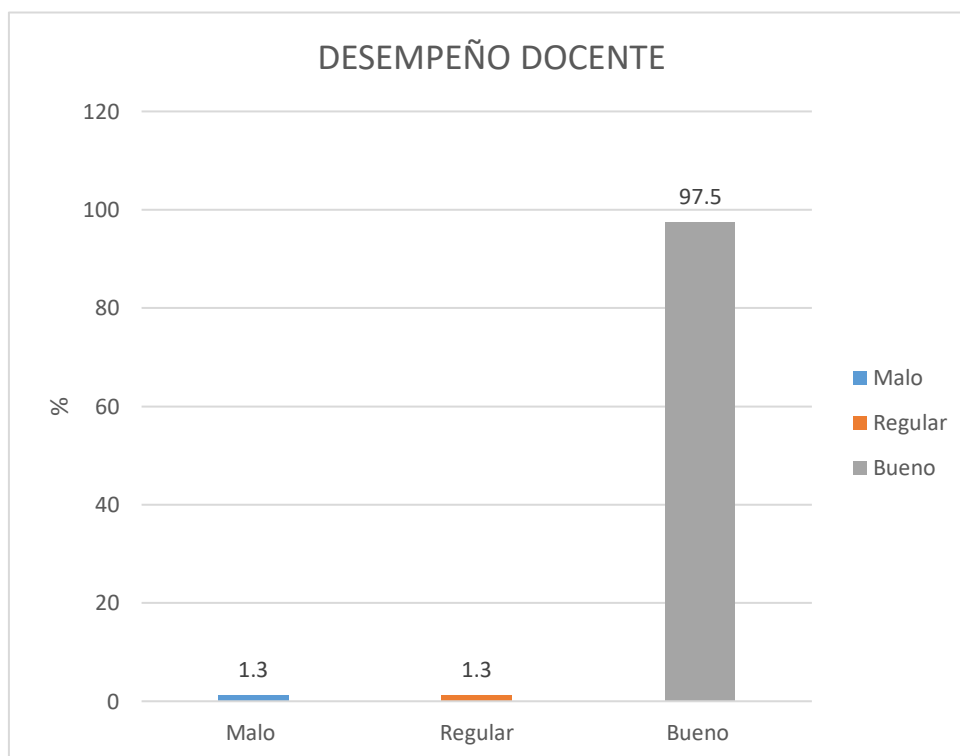
*Nivel del desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.*

DESEMPEÑO DOCENTE	Nº	%
Malo	1	1,3
Regular	1	1,3
Bueno	78	97,5
TOTAL	80	100,0

*Fuente: Cuestionario del desempeño docente  
Anexo N° 06*

**Comentario:** En la tabla 13 se aprecia que los docentes consideran un 1,3% en el nivel malo respecto al desempeño docente, un 1,3% en el nivel regular y un 97,5% en el nivel bueno. Determinándose que el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Se encuentra en un nivel bueno con un 97,5%.

**Figura 3**



**Fuente: Tabla 3**

**Tabla 14**

*Niveles de las dimensiones del desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.*

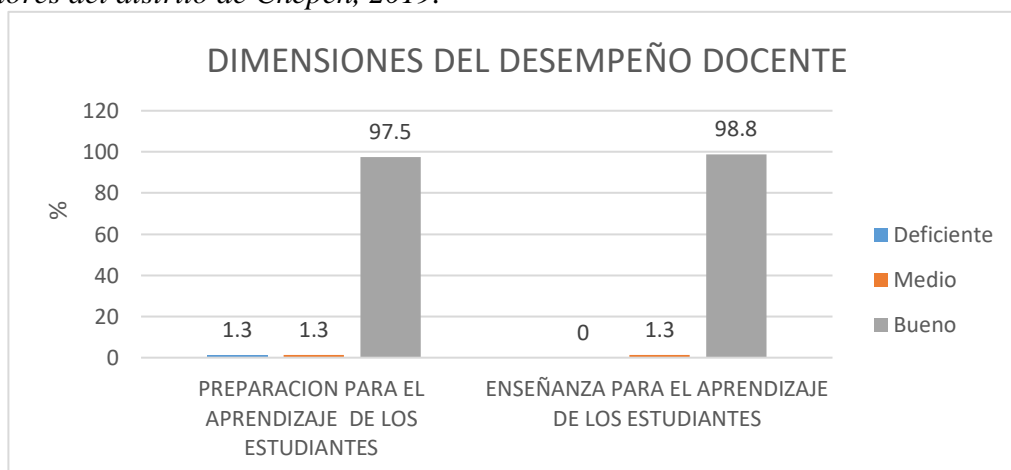
Niveles	DIMENSIONES			
	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	
	Nº	%	Nº	%
Malo	1	1,3	0	0,0
Regular	1	1,3	1	1,3
Bueno	78	97,5	79	98,8
	80	100,0	80	100,0

*Fuente: Cuestionario del desempeño docente Anexo N° 06*

**Comentario:** En la tabla 14 se evidencia para la primera dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes un 1,3% de nivel deficiente, un 1,3% de nivel medio y un 97,5% de nivel alto. Para la segunda dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, evidencia un 0,0% de nivel deficiente, un 1,3% de nivel medio y un 98,8% de nivel alto.

**Figura 4**

*Distribución porcentual de las dimensiones del desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.*



**Fuente: Tabla 4**

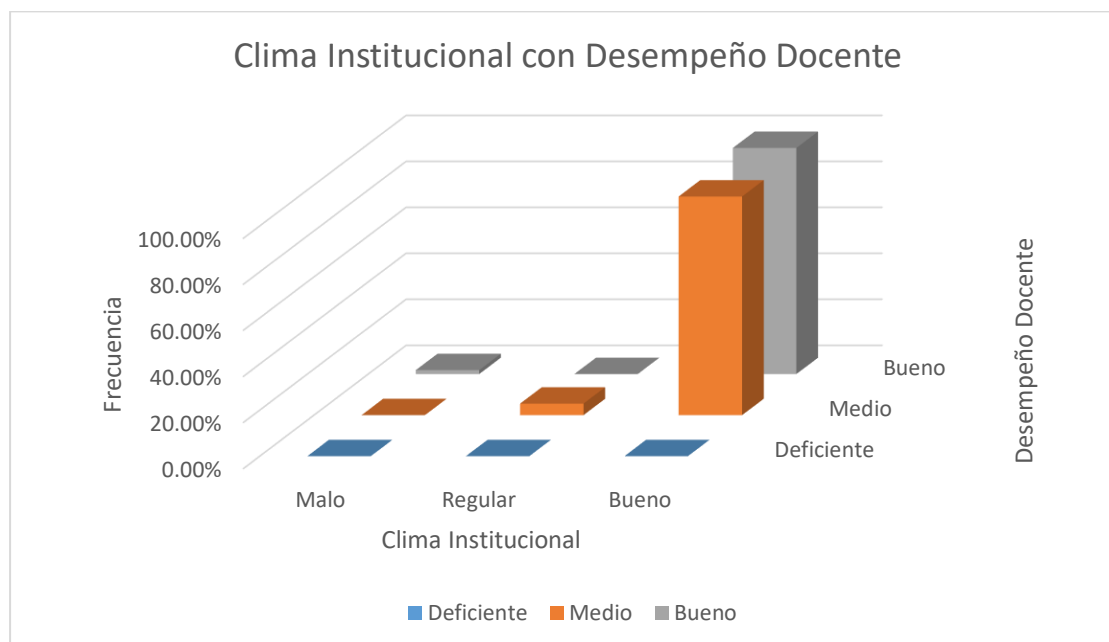


**Tabla 15**

*Distribución de docentes según el clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.*

Calificación			Desempeño Docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
<b>Clima Institucional</b>	Deficiente	Nº	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Medio	Nº	0	1	19	20
		%	0,0%	5,0%	95,0%	100,0%
	Bueno	Nº	1	0	59	60
		%	1,7%	0,0%	98,3%	100,0%
<b>Total</b>		Nº	1	1	78	80
		%	1,2%	1,2%	97,5%	100,0%

**Figura 5**



**Fuente : Tabla 5**

## COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

### Hipótesis general:

Hi: Existe una relación directa entre clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

Ho: No existe una relación entre clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

### PRUEBA DE NORMALIDAD

Al ser la muestra mayor a 50, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, para ello se ha determinado las siguientes hipótesis según las variables de estudio.

#### Variable: Clima Institucional

Ho: La variable Clima Institucional sigue una distribución normal ( $p > 0,05$ )

Hi: La variable Clima Institucional no sigue una distribución normal ( $p < 0,05$ )

#### Variable: Desempeño docente

Ho: La variable Desempeño docente sigue una distribución normal ( $p > 0,05$ )

Hi: La variable Desempeño docente no sigue una distribución normal ( $p < 0,05$ )

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

		RELACION ES INTERFER CONDICIO NES	ARORAI F NIVELES	DE CONFLICTI CLIMA	INSTITUCI ONAL	PREPARAC ION PARA ENSEÑANZ A PARA EL	APRFNDIZ DESEMPEÑ O	DOCENTE
N		80	80	80	80	80	80	80
	Media	44,7125	36,3375	39,5875	120,6375	68,0500	66,9375	134,9875
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Desviación típica	6,15659	6,41190	7,44209	17,67158	8,31941	8,28655	16,25547
Diferencias más extremas	Absoluta	,257	,083	,169	,063	,202	,190	,178
	Positiva	,195	,083	,115	,063	,202	,165	,178
	Negativa	-,257	-,059	-,169	-,063	-,200	-,190	-,163
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,298	,739	1,513	,565	1,804	1,704	1,591
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,646	,021	,907	,003	,006	,013

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

**Comentario:** En la tabla 16 se observa que existe una significancia para la variable Clima Institucional de 0,907 (  $p > 0,05$ ), mientras que para la variable Desempeño docente la significancia es de 0,013 (  $p < 0,05$ ). Con estos resultados se rechaza el  $H_1$  de la variable Clima Institucional y se acepta la  $H_0$  de la variable Desempeño Docentes. Debido a que una de las variables presenta distribución normal y otra no, se aplicó la prueba de correlación de Rho Spearman.

**Tabla 17**

*Correlación de Rho Spearman entre las variables Clima Institucional y Desempeño Docente.*

CORRELACIÓN RHO SPEARMAN	DESEMPEÑO DOCENTE
<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	
Coef. De Correlación (R)	0,609**
Significancia	0,000
N	80

*Fuente: Cuestionarios de Clima Institucional y Desempeño Docente*

*\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).*

**Comentario:** En la tabla N° 17 se presenta que existe correlación positiva moderada con  $Rho=0.609$  entre la variable Clima institucional y la variable y desempeño docente y con una significancia de 0.000 (  $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre las variables.

**Tabla 1 8**

*Correlación de Rho Spearman entre la variable Desempeño Docente y las dimensiones del Clima institucional.*

CORRELACIÓN RHO SPEARMAN	DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES	DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES	DIMENSIÓN NIVEL DE CONFLICTIVIDAD
DESEMPEÑO DOCENTE			
Coef. De Correlación (R)	0,607**	0,600**	0,480**
Significancia	0,000	0,000	0,000
N	80	80	80

*Fuente: Cuestionarios de Clima Institucional y Desempeño Docente*

*\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).*

**Comentario:** En la tabla N° 18 se presenta que existe correlación positiva moderada con  $Rho=0.607$  entre la variable desempeño docente y la dimensión relaciones interpersonales. También se presenta que existe correlación positiva moderada con  $Rho=0.600$  entre la variable desempeño docente y la dimensión condiciones laborales. Finalmente se presenta que existe correlación positiva moderada con  $Rho=0.480$  entre la variable desempeño docente y la dimensión nivel de conflictividad. Para todos los casos la significancia es de 0.000 ( $p < 0.05$ ), donde se establece que estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre el desempeño docente y las dimensiones del clima institucional.

## VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

### Hipótesis general:

H<sub>i</sub>: Existe una relación directa entre clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

En la tabla N° 17 se presenta que existe correlación positiva moderada con un  $Rho=0.609$  entre la variable Clima institucional y la variable y desempeño docente y con una significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre las variables

### Hipótesis específicas

H<sub>1</sub>: Existe una relación directa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

En la tabla N° 18 se presenta que existe correlación positiva moderada con un  $Rho=0.607$  entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente y con una significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente variables.

H<sub>2</sub>: Existe una relación directa entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

En la tabla N° 18 se presenta que existe correlación positiva moderada con un  $Rho=0.600$  entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente y con una significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente

significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente variables.

H<sub>3</sub>: Existe una relación directa entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.

En la tabla N° 18 se presenta que existe correlación positiva moderada con un  $Rho=0.480$  entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente y con una significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente variables.

#### IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. De acuerdo a los resultados en la tabla N° 6 se presenta que existe correlación positiva moderada con  $Rho=0.609$  entre la variable Clima institucional y la variable y desempeño docente y con una significancia de  $0.000$  ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre las variables. Corroborado por la investigación de Viñan y otros, (2017) donde concluye que ambos aspectos tanto el clima laboral como el desempeño docente son positivos siendo una gran fortaleza para la institución, el compromiso que el docente tiene para con la institución se evidencia en su participación en diversas actividades y en su compromiso con el estudiante. Otros referentes que reafirma los resultados de la investigación son dos de Nieves (2018) donde concluye que el estudio demostró además la alta correlación de las variables clima institucional y desempeño docente con un coeficiente Rho de Spearman de  $0.712$ , Y Miranda, (2018) donde concluye que uno de los factores más relevantes para que exista un buen clima en la institución, es la percepción del ambiente laboral, es decir si existe un ambiente agradable, de comunicación, donde se tiene en cuenta los aportes de todos los miembros, etc. estos ayudaran al cumplimiento de las metas establecidas, evidenciándose una educación de calidad en la institución. La teorías del Desempeño Docente es la que reafirma los resultados de la investigación, de acuerdo al enfoque teórico de Benavides (2002, p. 75) quien establece que el docente debe asumir conductas que le permitan potencializar sus habilidades, capacidades, actitudes y destrezas, con la finalidad de ser más eficaz y eficiente en su labor docente, por lo cual las instituciones educativas deben establecer planes de acción, que les permitan cumplir con los objetivos propuestos, e impulsar al logro de los aprendizajes. todo ello de acuerdo a las competencias genéricas, laborales y básicas. Todo ello bajo un ambiente laboral bueno que permita el desenvolvimiento eficaz y efectivo del docente.

Como primer objetivo específico se planteó identificar el nivel de la variable clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Los resultados En la tabla 1 evidencian que el 25% de los docentes considera al clima institucional en un nivel medio, el 75% en un nivel alto. Determinándose clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Se ubica en un nivel bueno con un 75,0%. Así mismo en la tabla 2 se aprecia en la primera dimensión relaciones interpersonales a un

8,8 % como nivel medio, un 91,3% de nivel bueno, Para la segunda dimensión condiciones laborales se considera un 55,0% de nivel medio, un 45,0% de nivel bueno. Para la tercer dimensión nivel de conflictividad se considera un 37,5% de nivel medio, un 62,5% de nivel bueno, en este caso todas las dimensiones 0,0% en el nivel deficiente. Una investigación que reafirma los resultados de la investigación es la de Álvarez, (2017) quien concluye que los directivos son las personas más idóneas para establecer mejoras en cuanto a la normativa y estructura del clima que se vive en la institución. Y otro referente que corrobora es el de Bardales, (2018) quien concluye que la variable clima laboral y sus dimensiones (Relaciones, Autorrealización, Estabilidad/Cambio) se encuentra en un nivel medio, con porcentajes que oscilan entre 42.6% y 47.0%. El enfoque teórico que reafirma los resultados es el de Gestal, el establece que el clima institucional surge por la necesidad de un ambiente positivo, y estimulante que ayude a los trabajadores hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización. La segunda base por la cual se sustenta es la Funcionalista, donde se establece mayor responsabilidad al trabajador y/o empleado, debido a que es él, quien va establecer formas de comportamientos, relaciones interpersonales, así como vínculos laborales todo ello de acuerdo a como se presente el contexto en la institución y a su forma de adaptación no sólo al trabajo, sino a la organización de la institución (Brunet, 2004).

Como segundo objetivo específico en la tabla 3 se aprecia que los docentes consideran un 1,3% en el nivel malo respecto al desempeño docente, un 1,3% en el nivel regular y un 97,5% en el nivel bueno. Determinándose que el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Se encuentra en un nivel bueno con un 97,5%. También en la tabla 4 se evidencia para la primera dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes un 1,3% de nivel deficiente, un 1,3% de nivel medio y un 97,5% de nivel alto. Para la segunda dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, evidencia un 0,0% de nivel deficiente, un 1,3% de nivel medio y un 98,8% de nivel alto. Una investigación que se contrapone es la de Pacheco, (2018) quien concluye que el desempeño laboral se encuentra en niveles muy bajos con un 59.6%. La teoría expresa que planteada por Hernández (1999, p. 120) establece que son las diversas actividades que realiza un docente, entre las cuales tenemos elaborar programaciones de largo y mediano plazo como es el caso de las unidades didácticas o sesiones de aprendizaje, así como realizar un seguimiento y evaluación a los estudiantes en cuanto al logro de sus aprendizajes, otra actividad es la coordinación con los directivos y colegas



respecto a las diversas actividades tanto curriculares como extra curriculares, otro aspecto está relacionado a la atención que se le brinda al padre de familia, y finalmente la auto evaluación.

Finalmente, entre los objetivos específicos se consideró identificar la relación que existe entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Los resultados de la investigación evidencian en la tabla 7 lo siguiente:

Se presenta una correlación positiva moderada con un  $Rho=0.607$  entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente y con una significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente variables.

Se presenta una correlación positiva moderada con un  $Rho=0.600$  entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente y con una significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente variables.

Se presenta una correlación positiva moderada con un  $Rho=0.480$  entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente y con una significancia de 0.000 ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente variables.

Por lo tanto, se concluye que existe correlación moderada entre las dimensiones del clima institucional y la variable desempeño docente, estos resultados se sustentan en las investigaciones de Nieves (2018) quien concluye que las dimensiones del clima institucional: comunicación, motivación, confianza y participación y su relación con el desempeño docente determinaron que el 81% de profesores señalan que la comunicación en la facultad es inadecuada. Así mismo, los hallazgos afirman que el 53% de docentes sienten que la motivación es buena por parte de las autoridades de la facultad. Entre tanto el 77% cree que existe demasiada desconfianza en el grupo de profesores. Finalmente, la participación es bastante buena en un 67% en las labores académicas de enseñanza e investigación. Otra investigación que corrobora es la de López, (2017) quien concluye que las dimensiones consideradas en el clima institucional, dos se relacionan de forma

positiva entre ellas tenemos a la motivación intrínseca lo cual genera un plena identificación con la institución, y otra es la participación por medio de la cual se siente comprometidos con todas las actividades que planifica la institución, la dimensión que se relacionan de forma regular es comunicación, puesto que esta se da solo de manera vertical y en escasa situaciones son escuchadas las necesidades que presentan los docentes, y finalmente la dimensión reconocimiento es la más afecta puesto que a los instructores nunca se les ha reconocido públicamente por su la labor que desempeñan, generando que se sientan poco valorados.

Teniendo en cuenta los planteamientos descritos se concluye la correlación entre la variable clima institucional y desempeño docente, para ello se debe tener en cuenta que entre mejor clima existe mejor será el desempeño de los docentes, y por ende mejorará la atención y el servicio educativo.

## V. CONCLUSIONES

- Existe una correlación positiva moderada entre la variable Clima institucional y la variable desempeño docente, con  $Rho=0.609$ , con una significancia de  $0.000$  ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre las variables.
- Se identificó que el nivel del clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Se ubica en un nivel bueno con un  $75,0\%$ .
- Se identificó que el nivel del desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. Se encuentra en un nivel bueno con un  $97,5\%$ .
- Existe una correlación positiva moderada entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente, con un  $Rho=0.607$  y con una significancia de  $0.000$  ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa.
- Existe una correlación positiva moderada entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente, con un  $Rho=0.600$  y con una significancia de  $0.000$  ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa.
- Existe una correlación positiva moderada entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente, con un  $Rho=0.480$  y con una significancia de  $0.000$  ( $p < 0.05$ ). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Para los directivos, administrativos y profesores de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019, socializar los resultados de la presente investigación con la finalidad de mejorar las deficiencias que la actualidad se evidencian
- A los directivos, administrativos y profesores de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019, tener en cuenta las falencias presentes en el desempeño docente, generando planes de mejora, para brindar un buen servicio educativo.
- Para los docentes investigadores, considerar los instrumentos de la investigación los cuales han pasado por un proceso de validez estadística y de juicio de expertos, así como un proceso de confiabilidad estadística.
- A los directivos, administrativos y profesores de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019, se les sugiere utilizar los instrumentos presentados en la investigación cada semestre académico con el propósito evidenciar el progreso en estos dos aspectos y de cumplir con los objetivos propuestos.
- Para directivos, administrativos y profesores de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019, se les sugiere, capacitar a su personal nombrado como contratado y nombrado, sobre cómo establecer un buen clima institucional, logrando así consolidar los aspectos positivos de las instituciones en mención, enfrentado las dificultades que puedan presentar.
- A directivos, administrativos y profesores de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019, se les sugiere, capacitar a su personal nombrado como contratado y nombrado, con la finalidad de fortalecer su desempeño docente para mejorar las falencias que se evidencian en el presente trabajo de investigación.

## VII. REFERENCIAS

- Abugattás, J. (2017) *Informe Nacional Voluntario sobre la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.
- Álvarez, A (2017) *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa Técnico Industrial Simona Duque Del Municipio Demarinilla*. (tesis de maestría) Universidad de Antioquia..
- Amachi, M. (2016) *Desempeño docente y formación profesional permanente de los profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes Diego Quispe Tito de Cusco 2015*. (tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de san Marcos. Lima- Perú.
- Armengol, C. (2001). *La cultura de la colaboración: reto para una enseñanza de calidad*. España: La Muralla
- Araujo, P. (2017) *Habilidades Sociales y Desempeño Docente en los Institutos De Educación Superior Tecnológico de la Selva Central*. (tesis de maestría) Universidad Nacional Del Centro Del Perú.
- Bardales, J (2018) *Clima laboral y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Estatal De Trujillo*. (Tesis de Maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. La Libertad- Perú. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4263/1/RE\\_PSICOL\\_JOMEINY.BARDALES\\_CLIMA.LABORAL.Y.MOTIVACION\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4263/1/RE_PSICOL_JOMEINY.BARDALES_CLIMA.LABORAL.Y.MOTIVACION_DATOS.PDF)
- Bardales, S. y Coveñas. J., (2016) *Influencia del liderazgo en el clima laboral del Instituto de Educación Superior Pedagógico Privado América de la Ciudad de Trujillo – 2015* (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1963>
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Bobadilla, C. (2017) *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional del Centro Del Perú. Huancayo – Perú. Recuperado de

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Brunet, I. (2004). *El clima de trabajo en las Organizaciones*. Editorial Trillas. México.

Campos, H. (2017) *Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014*. (Tesis de Maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. La Libertad- Perú. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3636/1/RE\\_MAEST\\_EDU\\_HERNAN\\_CAMPOS\\_CLIMA.INSTITUCIONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3636/1/RE_MAEST_EDU_HERNAN_CAMPOS_CLIMA.INSTITUCIONAL_DATOS.PDF)

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Séptima edición

Correo (2019) *Docentes contratados de institutos sin vínculo laboral*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/docentes-contratados-de-institutos-sin-vinculo-laboral-876318/>

Cota, J. (2017) *Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un Centro de Bachillerato Tecnológico de CD. Obregón, Sonora. Ciencias Administrativas*. Argentina Recuperado de <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>

Fernandes y otros (2016) *La Evaluación del Desempeño por Competencias: Percepciones de Docentes y Estudiantes en la Educación Superior*. Revista Formación Universitaria Vol. 9 N° 5 – 2016 Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas, Villa Clara – Cuba. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v9n5/art03.pdf>

Gómez, L. (2019) *La evaluación del desempeño docente en la educación superior, Guadalajara México*. Universidad Jesuita de Guadalajara, Guadalajara, México. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200019&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200019&script=sci_arttext)

Guzmán, B., (2015) *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en los I.S.T.P. Trujillo Y Florencia De Mora* (tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2522/1/RE\\_DOCT\\_EDU\\_BLANCA](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2522/1/RE_DOCT_EDU_BLANCA).

GUZMAN\_CLIMA.ORGANIZACIONAL.Y.SU.RELACION.CON.EL.DESEMPEÑO  
3%91O\_DATOS.pdf

Hernández, R. Fernández y C. Baptista, P. (2014) *Metodología De La Investigación*. Sexta edición Ed. McGraw-Hill México.

Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002) *Administración del personal en el sector público*. México: ELIAC.

Korea Institute for Development Strategy (2015) *Educación técnica y formación profesional en Perú*. Bogotá, Colombia.

López, J. (2017) *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos* (Tesis de Maestría). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú. recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE\\_EDUC\\_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Loureiro y otros (2016) *Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles*, Cuadernos de Investigación Educativa, vol. 7, núm. 1, Universidad ORT Uruguay Montevideo, Uruguay Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=443646604005>

Martínez, I. y otros (2016) *El estudio realizado es de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional*, vol. 12, núm. 6. Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

Martín, M. (2002): *Planificación de centros educativos. Organización y calidad*. Cisspraxis. Barcelona.

Ministerio de Educación (2012) *Marco del buen desempeño*. Perú: DGMED

Miranda, R. (2018) *El clima institucional como variable relacionada con la calidad docente de las carreras de computación e informática y enfermería técnica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Arévalo Cáceres del distrito de Los Olivos, en el semestre académico 2014 – II* (tesis de maestría) Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle.

Nieves (2018) *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, Año 2014*. (Tesis de

Maestría) Universidad Privada Norbert Wiener. Lima – Perú. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2378/MAESTRO%20-%20Constantino%20Miguel%20Nieves%20Barreto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacheco, C. (2018) *Relación entre percepción sobre gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de un Instituto Tecnológico Privado de Trujillo, 2017* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://docplayer.es/amp/126460327-Tesis-para-obtener-el-grado-academico-de.html>

Palacios Ramírez F. y Vargas Morales, F. J. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en la administración municipal del Alto Baudó, Departamento del Chocó y su impacto en el logro.*

Rodríguez, D. (1999) *Diagnóstico Organizacional*. Editorial Alfaomega. México. D.F.

Valdez, H. (2004) *Calidad y equidad de educación: concepciones teóricas y tendencias metodológicas para su evaluación.*

Viñan y otros (2017) *EL clima laboral y la influencia en el desempeño docente caso de Estudio Facultad De Ciencias Espoch*. Revista: Caribeña de Ciencias Sociales ISSN: 2254-7630. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html>



# ANEXOS

## Matriz de Consistencia

TÍTULO: “Clima institucional y desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación entre dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019?</li> <li>¿Cuál es la relación entre dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019?</li> <li>¿Cuál es la relación entre dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019?</li> </ol>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel de la variable clima institucional en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</li> <li>Determinar el nivel del desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</li> <li>Determinar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</li> <li>Determinar la relación entre la dimensión</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Hi: Existe una relación directa entre clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p> <p>Ho: No existe una relación entre clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específica:</b></p> <p>H1: Existe una relación directa entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p>	<p>Variable 1: Clima Institucional</p> <p>Chiavenato (2000)</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones Interpersonales</li> <li>Condiciones Laborales</li> <li>Nivel de Conflictividad</li> </ul> <p>Variable 2 : Desempeño Docente</p> <p>Hernández (1999, p. 120)</p> <p>Dimensiones</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica o pura</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Descriptivo – correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <p>Donde: M = Muestra O<sub>1</sub>, Variable 1 O<sub>2</sub>, Variable 2 r = relación entre las dos variables.</p> </div> <p><b>Población:</b> 100 sujetos de personal docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p> <p><b>Muestra:</b> Probabilística, conformada por 80 sujetos de personal docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p> <p><u>Encuesta</u> - Cuestionario Dirigido a Docentes para Evaluar El Clima Institucional</p>

<p>institutos superiores del distrito de Chepén, 2019?</p>	<p>condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p> <p>5) Determinar la relación entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p>	<p>H2: Existe una relación directa entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión condiciones laborales del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p> <p>H3: Existe una relación directa entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p> <p>H0: No existe relación entre la dimensión nivel de conflictividad del clima institucional y el desempeño docente en los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación para el Aprendizaje de los Estudiantes</li> <li>• Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes</li> </ul>	<p><u>Encuesta</u> - CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p><b>Técnicas de procesamiento de datos:</b></p> <p>Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.</p> <p>Asimismo, se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos gráficos de barras verticales de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados.</p> <p>Finalmente se aplicara La rho de Spearman para la contratación de hipótesis.</p>
--	--	---	--	---

**ANEXO N° 02:**

**Cuestionario Para Medir El Clima Institucional**

**Instrucciones: Marca la respuesta de acuerdo a tu criterio, gracias por participar.**

Valoraciones: 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3=Ni a favor ni en contra, 4=

De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo

	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Me llevo bien con mis compañeros					
<b>2</b>	Converso frecuentemente con mis compañeros					
<b>3</b>	Tengo empatía con mis compañeros de trabajo					
<b>4</b>	Me llevo bien con los directivos					
<b>5</b>	Tengo sentimientos claros y definidos a favor de mis compañeros					
<b>6</b>	Le hago saber a los demás lo que quiero y necesito					
<b>7</b>	Al tratar a los demás puedo percibir como se sienten.					
<b>8</b>	Muestro mucho amor y afecto a mis amigos					
<b>9</b>	Me concentro en las cualidades positivas de los demás					
<b>10</b>	Acepto las sugerencias y consejos de los demás					
	<b>CONDICIONES LABORALES</b>					
<b>11</b>	Conozco mis deberes y derechos establecidos en la legislación educativa actual					
<b>12</b>	Mi centro de trabajo me ofrece comodidad para desempeñar mis funciones					
<b>13</b>	Mi centro de trabajo es mi segundo hogar, me siento a gusto					
<b>14</b>	Mi remuneración es de acuerdo al esfuerzo que hago para cumplir mis funciones					
<b>15</b>	El personal directivo se preocupa por mi comodidad laboral					
<b>16</b>	Se cumple todo lo estipulado en la Ley del Profesorado, en cuanto a mis beneficios personales y sociales					
<b>17</b>	El estado tiene voluntad política para mejorar la calidad de vida de los docentes					
<b>18</b>	Siempre se debe protestar para lograr una reivindicación justa					
<b>19</b>	Necesito de un ambiente acogedor para cumplir mi deber					
<b>20</b>	La comunidad se preocupa para la mejora de condiciones laborales					
	<b>NIVEL DE CONFLICTIVIDAD</b>					
<b>21</b>	El nivel de trato y democracia institucional se mantiene					
<b>22</b>	Existe buenas relaciones de trabajo mis colegas					
<b>23</b>	La solución de conflictos es adecuada					
<b>24</b>	No converso con mis compañeros de otras especialidades					

<b>25</b>	El estado siempre cede en una negociación colectiva					
<b>26</b>	Los directivos siempre generan conflictos con sus administrados					
<b>27</b>	Desapruebo la actitud de los compañeros que hacen reclamos pacíficos					
<b>28</b>	Los reclamos que hacen mis compañeros ante los directivos no son los adecuados					
<b>29</b>	Me preocupa la existencia de grupos políticos en mi trabajo					
<b>30</b>	La negociación colectiva siempre soluciona conflictos					

**FICHA TÉCNICA DEL  
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL**

- a) Nombre del Test:** Cuestionario Para Medir El Clima Institucional
- b) Autor del Test:** Glicería Vianey Cuba Leandro (2010)
- c) Bases Teóricas:** Trinidad (2006), Valdez (2004) y Chiavenato (2000),
- d) Forma de aplicación:** Individual
- e) Tiempo:** Aproximadamente 25 minutos
- f) Aplicación:** Docentes de Educación Técnica Superior
- g) Objetivo de la prueba:** Conocer y evaluar el Clima Institucional en sus tres dimensiones Relaciones Interpersonales, Condiciones Laborales y Nivel de Conflictividad
- h) Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		min	máx.
Relaciones Interpersonales	10 ítems	10	50
Condiciones Laborales	10 ítems	10	50
Nivel de Conflictividad	10 ítems	10	50

**Leyenda**

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra,	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

### ESCALA DE VALORACIÓN GENERAL

<b>DIMENSIÓN</b>  <b>VALORACIÓN</b>	<b>Relaciones Interpersonales</b>	<b>Condiciones Laborales</b>	<b>Nivel de Conflictividad</b>	<b>PUNTAJE</b>	
				<b>MÍN</b>	<b>MÁX</b>
<b>DEFICIENTE</b>	10 – 22	10 – 22	10 – 22	30	69
<b>REGULAR</b>	23 – 36	23 – 36	23 – 36	70	109
<b>BUENO</b>	37 – 50	37 – 50	37 – 50	110	150

## Cuestionario para Medir el Desempeño Docente

**Instrucciones:** Marca la respuesta de acuerdo a tu criterio, gracias por participar.

Valoraciones : 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni a favor ni en contra, 4=

De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo

	<b>PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	Demuestra disposición, y empeño por el trabajo que realiza.					
<b>2</b>	Solicita apoyo, para mejorar su desempeño, cuando tiene dudas o limitaciones.					
<b>3</b>	Participa en actividades extracurriculares.					
<b>4</b>	Permanece en la institución durante el horario establecido.					
<b>5</b>	Aprovecha el tiempo de manera efectiva, establecido para el desarrollo de la clase o función técnico-administrativo.					
<b>6</b>	Suministra nuevas ideas, sugerencias y/o propuestas en función del mejoramiento y rendimiento del trabajo académico y/o técnico-administrativo.					
<b>7</b>	Diagnostica frecuentemente las competencias y dominio de contenidos que tiene los estudiantes.					
<b>8</b>	Regularmente planifica sus actividades con anticipación.					
<b>9</b>	Elabora material didáctico o de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas.					
<b>10</b>	Conoce las potencialidades (necesidades e intereses.) de sus alumnos y alumnas.					
<b>11</b>	Muestra respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.					
<b>12</b>	Demuestra diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución.					
<b>13</b>	Receptivo ante los cambios que se promueven para mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.					
<b>14</b>	Es innovador en sus actividades, periódicamente introduce cambios y mejoras en sus actividades.					
<b>15</b>	Aprovecha y resuelve las actividades con los recursos que tiene a su disposición					
	<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES 16</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>16</b>	Su desempeño despierta interés en los estudiantes por el aprendizaje.					
<b>17</b>	Periódicamente presenta propuestas y alternativas para la realización de las actividades.					
<b>18</b>	Lidera procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa					
<b>19</b>	Se incorpora regularmente a procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa.					
<b>20</b>	Aplica las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.					
<b>21</b>	Su desempeño despierta elogios y buenos comentarios por parte de sus compañeros					



<b>22</b>	Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con sus compañeros y compañeras de trabajo.						
<b>23</b>	Toma en cuenta las recomendaciones para la práctica escolar sugeridas por sus colegas o superiores.						
<b>24</b>	Dispensa un trato respetuoso y amable a sus alumnos						
<b>25</b>	Defiende el interés superior del estudiante frente a agresiones y vejaciones.						
<b>26</b>	Regularmente es ordenado y sistemático en su trabajo						
<b>27</b>	Se destaca o lidera, permanentemente, la realización de actividades o eventos en la institución.						
<b>28</b>	Informa oportunamente sobre el rendimiento estudiantil a los estudiantes.						
<b>29</b>	Se interesa por la marcha de las actividades que en general se desarrollan en la institución.						
<b>30</b>	Demuestra interés en el comportamiento de los estudiantes						

## FICHA TÉCNICA

### DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario Para Medir el Desempeño Docente
- b) **Autor del Test:** Araujo Chuco, Patricia Lidnia (2017)
- c) **Bases Teóricas:** Ministerio de Educación (2012)
- d) **Forma de aplicación:** Individual
- e) **Tiempo:** Aproximadamente 25 minutos
- f) **Aplicación:** Docentes de Educación Técnica Superior
- g) **Objetivo de la prueba:**  
Conocer y evaluar el Desempeño Docente, de acuerdo a sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes.
- h) **Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		mín	máx.
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	10 ítems	15	75
Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes.	10 ítems	15	75

#### Leyenda

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

### ESCALA DE VALORACIÓN GENERAL

DIMENSIÓN VALORACIÓN	PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	PUNTAJE	
			MIN	MAX
<b>MALO</b>	15 – 34	15 – 34	30	69
<b>REGULAR</b>	35 – 54	35 – 54	70	109
<b>BUENO</b>	55 - 75	55 - 75	110	150

### DATA DE RESULTADOS: VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

	P										P										To tal	D1	D2	D3													
	P1	2	P3	4	5	P6	P7	8	P9	0	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1					P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 2	P 3	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	30	30	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	40	40	46
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	40	40	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	50	50	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	50	50	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	40	40	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	40	40	40
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	50	50	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	50	50	50
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	40	40	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	50	50	50
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	50	50	50
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	12	50	50	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	40	40	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	40	40	40
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	50	50	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	40	40	40
17	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	12	47	44	37	

1	5 5 5 4 4 4 4 5 5 5										4 4 4 4 4 4 4 4 3 4										3 4 3 4 4 3 4 3 4 3										12	46	39	35
8	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4										5 4 4 4 4 5 4 4 4 4										4 4 4 4 4 4 4 4 4 4										12	40	42	40
1	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4										5 4 4 4 4 5 4 4 4 4										4 4 4 4 4 4 4 4 4 4										12	40	42	40
9																															2			
2																															2			
0																															2			

0 0 0 0  
0. . 0.3 . . 0. 0. . 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0. 0.  
34 3 4 3 3 31 31 3 33 3 3 3 3 3 3 3 3 4 3 4 4 5 3 3 5 3 4 4 4

3.3  
0

3.  
3

3.  
9

30.9 30.0 35.  
275 275 09

**DATA DE RESULTADOS: VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 0	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 0	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 0	T ot al	D1	D2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	60
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75

7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	60	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	60	60
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	60	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	60	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	60	60
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	75
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	60	60

1	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5														5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5										1		
6	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5														5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5										5	75	75
1	5 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5														5 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5										1		
7	5 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5														5 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5										4	71	72
1	3 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 5 3 4														5 3 4 4 4 5 4 4 5 4 5 4 4 3										1		
8	3 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 5 3 4														5 3 4 4 4 5 4 4 5 4 5 4 4 3										2	60	62
1	4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4														4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4										1		
9	4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4														4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4										1	57	58
2	5 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5														5 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5										1		
0	5 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5														5 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5										4	71	72
3	5 4 5 5 5 5 5 4 4 5 5 4 5 5														5 5 4 4 5 5 5 5 4 5 5 5 5 5										3	71	72

0. 0. 0. 0. 0 0. 0 0 0. 0. 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0  
3 2 2 2 . 2 . . 3 2 .  
5 4 5 5 3 5 3 3 3 5 3 2 3 3 3 2 3 2 2 3 2 3 3 2 3 4 3 3 3 3

4.  
1  
8

4  
.   
1

54. 52  
247 .9  
5 6



## DATA DE RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DE PEARSON: VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

	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	total										
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	p1	0.89								
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	126	p2	0.89								
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	p3	0.89								
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	p4	0.95								
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	p5	0.95								
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	p6	0.99								
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	p7	0.99								
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	p8	0.89								
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	p9	0.91								
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	p10	0.89								
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	p11	0.84								
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	p12	0.99								
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	p13	0.99								
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	p14	0.95								
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	p15	0.99								
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	p16	0.84								
17	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	128	p17	0.99									
18	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	120	p18	0.95									
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	p19	0.94									
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	p20	0.99									
																																		p21	0.94						
																																				p22	0.90				
																																					p23	0.87			
																																						p24	0.95		
																																							p25	0.94	
																																							p26	0.83	
																																								p27	0.94
																																								p28	0.89
																																								p29	0.85
																																								p30	0.89

### DATA DE RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DE PEARSON: VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

	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	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150
17	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	143
18	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	122
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	115
20	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	143

P21	0.91
P22	0.99
P23	0.99
P24	0.79
P25	0.95
P26	0.88
P27	0.99
P28	0.99
P29	0.91
P30	0.99

**LA CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO**  
**PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	30

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	125,5000	264,053	,877	,994
VAR00002	125,5000	264,053	,877	,994
VAR00003	125,5000	264,053	,877	,994
VAR00004	125,5500	262,997	,952	,993
VAR00005	125,5500	262,997	,952	,993
VAR00006	125,6000	262,779	,991	,993
VAR00007	125,6000	262,779	,991	,993
VAR00008	125,5000	264,053	,877	,994
VAR00009	125,5500	263,839	,906	,994
VAR00010	125,5000	264,053	,877	,994
VAR00011	125,4500	264,682	,834	,994
VAR00012	125,6000	262,779	,991	,993
VAR00013	125,6000	262,779	,991	,993
VAR00014	125,5500	262,997	,952	,993

VAR00015	125,6000	262,779	,991	,993
VAR00016	125,4500	264,682	,834	,994
VAR00017	125,6000	262,779	,991	,993
VAR00018	125,5500	262,997	,952	,993
VAR00019	125,6500	261,818	,931	,994
VAR00020	125,6000	262,779	,991	,993
VAR00021	125,6500	261,818	,931	,994
VAR00022	125,6500	262,661	,889	,994
VAR00023	125,7000	261,695	,857	,994
VAR00024	125,5500	262,997	,952	,993
VAR00025	125,5500	263,208	,940	,993
VAR00026	125,6500	262,134	,811	,994
VAR00027	125,5500	263,208	,940	,993
VAR00028	125,6000	262,253	,883	,994
VAR00029	125,6000	263,095	,842	,994
VAR00030	125,6000	262,253	,883	,994

**LA CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO  
PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL**

**DIMENSIÓN 1: RELACIONES INTERPERSONALES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	10

## DIMENSIÓN 2: CONDICIONES LABORALES

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	10

## DIMENSIÓN 3: NIVEL DE CONFLICTIVIDAD

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	10

**LA CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO**  
**PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	30

**Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	129,7000	209,274	,901	,994
VAR00002	129,7500	212,303	,877	,994
VAR00003	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00004	129,6000	211,726	,903	,994
VAR00005	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00006	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00007	129,7000	208,537	,944	,994
VAR00008	129,8000	210,379	,862	,994
VAR00009	129,8000	210,379	,862	,994
VAR00010	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00011	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00012	129,7000	213,589	,774	,995
VAR00013	129,7000	209,274	,901	,994
VAR00014	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00015	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00016	129,6000	211,726	,903	,994
VAR00017	129,7000	209,274	,901	,994
VAR00018	129,7500	212,303	,877	,994

VAR00019	129,7500	212,303	,877	,994
VAR00020	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00021	129,6000	211,726	,903	,994
VAR00022	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00023	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00024	129,7000	213,589	,774	,995
VAR00025	129,7000	208,537	,944	,994
VAR00026	129,6500	209,818	,865	,994
VAR00027	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00028	129,6500	210,450	,987	,994
VAR00029	129,7000	209,274	,901	,994
VAR00030	129,6500	210,450	,987	,994

**LA CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO**  
**PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	15

## DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
	Válidos	20	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	15



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL"

OBJETIVO: Conocer y evaluar el Clima Institucional en sus tres dimensiones: Relaciones Interpersonales, Condiciones Laborales y Nivel de Conflictividad

DIRIGIDO A: Docentes de educación superior entre los 25 y 65 años de ambos sexos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CARLOS MARTIN CARRONADO HOYOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y TIC'S

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra,	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------	---------------	--------------------------

  
**Mg. Carlos Coronado Hoyos**  
INSTRUCTOR ETICORPEN  
SEMATI

FIRMA DEL EVALUADOR  
CPE 1519331795

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES						
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra	En desacuerdo	Totalmente en	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	SI	NO	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	SI	NO	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		SI	NO	REDUCCIÓN ENTRE LA OPCIÓN DE RESPUESTA	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Relaciones Interpersonales	Comunicación efectiva	Me llevo bien con mis compañeros					X														
			Converso frecuentemente con mis compañeros					X														
			Tengo empatía con mis compañeros de trabajo					X														
			Me llevo bien con los directivos					X														
			Tengo sentimientos claros y definidos a favor de mis compañeros					X														
			Le hago saber a los demás lo que quiero y necesito					X														
			Al tratar a los demás puedo percibir cómo se sientan					X														
			Muestro mucho aprecio y afecto a mis amigos					X														
			Me concentro en las cualidades positivas de los demás					X														
			Acepto las sugerencias y consejos de los demás					X														
Condiciones laborales	Normas laborales		Colooco mis deberes y derechos establecidos en la legislación educativa actual					X														
			Mi centro de trabajo me ofrece comodidad para desempeñar mis funciones					X														
Ambiente laboral			Mi centro de trabajo es mi segundo hogar, me siento a gusto					X														

Beneficios laborales	Nivel de Conflictividad	Grado de aceptación entre compañeros	Solución de conflictos																			
<p>Mi remuneración es de acuerdo al esfuerzo que hago para cumplir mis funciones</p> <p>El personal directivo se preocupa por mi comodidad laboral</p> <p>Se cumple todo lo estipulado en la Ley del Profesorado, en cuanto a mis beneficios personales y sociales</p> <p>Necesito de un ambiente acogedor para cumplir mi deber</p> <p>La comunidad se preocupa para la mejora de condiciones laborales</p>																						
<p>El estado tiene voluntad política para mejorar la calidad de vida de los docentes</p> <p>Siempre se debe protestar para lograr una reivindicación justa</p> <p>El nivel de trato y democracia institucional se mantiene</p> <p>Existe buenas relaciones de trabajo mis colegas</p> <p>Se busca solución de conflictos entre colegas</p> <p>Convengo con mis compañeros de otras especialidades</p> <p>El estado siempre cede en una negociación colectiva</p> <p>Los directivos siempre generan conflictos con sus administrados</p> <p>Apuncho la actitud de los compañeros que hacen reclamos pacíficos</p>																						



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE"

OBJETIVO: Conocer y evaluar el Desempeño Docente, de acuerdo a sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes.

DIRIGIDO A: Docentes de educación superior entre los 25 y 65 años de ambos sexos

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CARLOS MARTIN CORONADO HOYOS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y TICS

VALORACIÓN:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	-------------------------	---------------	--------------------------

  
**Mg. Carlos Coronado Hoyos**  
INSTRUCTOR ETH-CHEREN  
SEMATI

FIRMA DEL EVALUADOR  
CPI# 1519331795









**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE”

**OBJETIVO:** Conocer y evaluar el Desempeño Docente, de acuerdo a sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes.

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación superior entre los 25 y 65 años de ambos sexos.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MARÍA RAQUEL GUTIÉRREZ VÁSQUEZ

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	-------------------------	---------------	--------------------------

FIRMA DEL EVALUADOR

**Mg. María Raquel Gutiérrez Vásquez**  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
ANPE ANPE

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES							
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra	En desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta								
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Identifica el nivel de preparación que tiene para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.	Demonstra disposición, y empeño por el trabajo que realiza.					X											
			Solicita apoyo, para mejorar su desempeño, cuando tiene dudas o limitaciones.					X											
			Participa en actividades extracurriculares.					X											
			Permanece en la institución durante el horario establecido.					X											
			Aprovecha el tiempo de manera efectiva, establecido para el desarrollo de la clase o función técnico-administrativo.					X											
			Suministra nuevas ideas, sugerencias y/o propuestas en función del mejoramiento y rendimiento del trabajo académico y/o técnico-administrativo.					X											
			Diagnostica frecuentemente las competencias y dominio de contenidos que tiene los estudiantes.					X											
			Regulamente planifica sus actividades con anticipación.					X											
			Elabora material didáctico o de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas.					X											
			Conoce las potencialidades (necesidades e intereses) de sus alumnos y alumnas.					X											
			Muestra respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.					X											
			Demonstra diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución.					X											
			Reservado ante los cambios que se promueven para mejorar la					X											

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Identifica el nivel de enseñanza que tiene para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes	calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.																	
		Es innovador en sus actividades, periódicamente introduce cambios y mejoras en sus actividades.																	
		Aprovecha y resuelve las actividades con los recursos que tiene a su disposición																	
		Sin desempeño despertar interés en los estudiantes por el aprendizaje.																	
		Períódicamente presenta propuestas y alternativas para la realización de las actividades.																	
		Lidera procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa																	
		Se incorpora regularmente a procesos o actividades que beneficien a estudiantes o a la comunidad educativa.																	
		Aplica las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.																	
		Su desempeño despierta elogios y buenos comentarios por parte de sus compañeros																	
		Mantiene una actitud positiva al interactuar con sus compañeros y compañeros de trabajo.																	
		Toma en cuenta las recomendaciones para la práctica escolar sugeridas por sus colegas o superiores.																	
		Dispensan un trato respetuoso y amable a sus alumnos																	
		Defiende el interés superior del estudiante frente a agresiones y vejaciones.																	
		Reglamentar es ordenado y sistemático en su trabajo																	
		Se destaca o lidará, permanentemente, la realización de actividades o eventos en la institución.																	
		Informa oportunamente sobre el rendimiento estudiantil a los estudiantes.																	
		Se interesa por la marcha de las actividades que en general se desarrollan en la institución.																	

			de actividades o eventos en la institución.																	
			Informa oportunamente sobre el rendimiento sus alumi a los estudiantes.				X	X												
			Se interesa por la marcha de las actividades que se generan en los departamentos en la institución.				X	X												
			Demuestra interés en el comportamiento de los estudiantes				X	X												

*[Handwritten Signature]*

FIRMA DEL EVALUADOR

**Mig. María Guillerme López**  
**Asesoradora de LA REDUCCION**  
**ANIL - ADICIONALES**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL”

**OBJETIVO:** Conocer y evaluar el Clima Institucional en sus tres dimensiones: Relaciones Interpersonales, Condiciones Laborales y Nivel de Conflictividad

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación superior entre los 25 y 65 años de ambos sexos.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MARÍA RAQUEL GUTIÉRREZ VÁSQUEZ

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**VALORACIÓN:**

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra,	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
-----------------------	------------	--------------------------	---------------	--------------------------

**FIRMA DEL EVALUADOR**

**M<sup>g</sup> María Raquel Gutiérrez Vásquez**  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
ANR 001672638



Nivel de Conflictividad	Grado de aceptación entre compañeros	Solución de conflictos	Beneficios laborales	Mi remuneración es de acuerdo al esfuerzo que hago para cumplir mis funciones																				
				El personal directivo se preocupa por mi comodidad laboral																				
				Se cumple todo lo estipulado en la Ley del Profesorado, en cuanto a mis beneficios personales y sociales																				
				Necesito de un ambiente acogedor para cumplir mi deber																				
				La comunidad se preocupa para la mejora de condiciones laborales																				
				Políticas laborales		El estado tiene voluntad política para mejorar la calidad de vida de los docentes																		
						Siempre se debe protestar para lograr una reivindicación justa																		
						El nivel de trato y democracia institucional se mantiene																		
						Existe buenas relaciones de trabajo con mis colegas																		
						Se busca solución de conflictos entre colegas																		
						Converso con mis compañeros de otras especialidades																		
						Solución de conflictos	El estado siempre cede en una negociación colectiva																	
							Los directivos siempre generan conflictos con sus administrados																	
				Apruebo la actitud de los compañeros que hacen reclamos pacíficos																				

			Los reclamos que hacen mis compañeros ante los directivos no son los adecuados	X						
			Me preocupa la existencia de grupos políticos en mi trabajo	X						
			La negociación colectiva siempre soluciona conflictos	X						



FIRMA DEL EVALUADOR

Mig. Marta Gutiérrez Vazquez  
ADMINISTRACION DE LA EDUCACION  
ANEP. ANE 672532



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE”

**OBJETIVO:** Conocer y evaluar el Desempeño Docente, de acuerdo a sus dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes y la Enseñanza para el Aprendizaje de los estudiantes.

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación superior entre los 25 y 65 años de ambos sexos.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LUIS ALBERTO QUIROZ RAMOS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**VALORACIÓN:**

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FIRMA DEL EVALUADOR

**Mg. Luis Alberto Quiroz Ramos**  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA  
TEL: 427390351

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
DESEMPEÑO DOCENTE	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Identifica el nivel de preparación que tiene para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.	Demonstra disposición, y empeño por el trabajo que realiza.																	
			Solicita apoyo, para mejorar su desempeño, cuando tiene dudas o limitaciones.																	
			Participa en actividades extracurriculares.																	
			Permanece en la institución durante el horario establecido.																	
			Aprovecha el tiempo de manera efectiva, establecido para el desarrollo de la clase o función técnico-administrativo.																	
			Suministra nuevas ideas, sugerencias y/o propuestas en función del mejoramiento y rendimiento del trabajo académico y/o técnico-administrativo.																	
			Diagnostica frecuentemente las competencias y dominio de contenidos que tiene los estudiantes.																	
			Regulamente planifica sus actividades con anticipación.																	
			Elabora material didáctico o de apoyo para la ejecución de las actividades planificadas.																	
			Conoce las potencialidades (necesidades e intereses) de sus alumnos y alumnas.																	
			Muestra respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.																	
			Demonstra diligencia en la toma de decisiones para el beneficio de la institución.																	
Receptivo ante los cambios que se promuevan para mejorar la																				





**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL”

**OBJETIVO:** Conocer y evaluar el clima institucional en sus tres dimensiones Relaciones Interpersonales, Condiciones Laborales y Nivel de Conflictividad

**DIRIGIDO A:** Docentes de educación superior entre los 25 y 65 años de ambos sexos.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LUIS ALBERTO QUIROZ RAMOS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**VALORACIÓN:**

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra,	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FIRMA DEL EVALUADOR

**Mr. Luis Alberto Quiroz Ramos**  
PSICOLOGÍA EDUCATIVA  
A.N.R. # 01390851

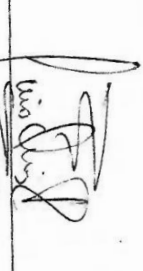
VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/C RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni a favor ni en contra	En desacuerdo	Totalmente en	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
CLIMA INSTITUCIONAL	Relaciones Interpersonales	Comunicación efectiva	Me llevo bien con mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Converso frecuentemente con mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Tengo empatía con mis compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Me llevo bien con los directivos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Tengo sentimientos claros y definidos a favor de mis compañeros	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Le hago saber a los demás lo que quiero y necesito	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Buenas relaciones	Al tratar a los demás puedo percibir como se sienten.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				Muestro mucho aprecio y afecto a mis amigos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				Me concentro en las cualidades positivas de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				Acepto las sugerencias y consejos de los demás	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				Conozco mis deberes y derechos establecidos en la legislación educativa actual	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
				Mi centro de trabajo me ofrece comodidad para desempeñar mis funciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Condiciones laborales	Normas laborales	Mi centro de trabajo es mi segundo hogar. me siento a gusto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Ambiente laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Beneficios laborales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Mi remuneración es de acuerdo al esfuerzo que hago para cumplir mis funciones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
				<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

Beneficios laborales	Nivel de conflictividad								
	Grado de aceptación entre compañeros	Solución de conflictos							
Mi remuneración es de acuerdo al esfuerzo que hago para cumplir mis funciones									
El personal directivo se preocupa por mi comodidad laboral									
Se cumple todo lo estipulado en la Ley del Profesorado, en cuanto a mis beneficios personales y sociales									
Necesito de un ambiente acogedor para cumplir mi deber									
La comunidad se preocupa para la mejora de condiciones laborales									
Políticas laborales									
El estado tiene voluntad política para mejorar la calidad de vida de los docentes									
Siempre se debe protestar para lograr una reivindicación justa									
El nivel de trato y democracia institucional se mantiene									
Existe buenas relaciones de trabajo con mis colegas									
Se busca solución de conflictos entre colegas									
Converso con mis compañeros de otras especialidades									
El estado siempre cede en una negociación colectiva									
Los directivos siempre generan conflictos con sus administrados									
Apruebo la actitud de los compañeros que hacen reclamos pacíficos									

			Los reclamos que hacen mis compañeros ante los derechos no son los adecuados															
			Me preocupa la existencia de grupos políticos en mi trabajo															
			La negociación colectiva siempre soluciona conflictos															



FIRMA DEL EVALUADOR

Mr. Luis Alberto Guevara  
PSICÓLOGO EDUCACIONAL  
ANEP 90120381



### DATA DE RESULTADOS DE LA APLICACIÓN

	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	D	D	D	T			
	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	O	i	i	i	O			
	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	r	a	m	m	m	A			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	L	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1			1		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1			1	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1			1	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1			1	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1			1	
																															1			1	
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
																																1			1
</																																			

8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1				1	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4	1	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	0	2	0	2	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	1	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	0	0	0	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	8	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8	0	8	0	8	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	0	5
17	5	5	5	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	0	
																															6	2	1	3	6	

18	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	98	3	3	3	9
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	115	4	3	3	1
20	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	99	3	2	3	9
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134	5	3	5	3
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	2	3	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	123	4	3	4	2
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	4	3	4	1
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	2	2	3	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	124	4	3	4	2
25	4	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	5	4	4	3	2	3	4	2	4	5	3	3	4	3	4	4	16	4	3	3	1
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	133	5	4	3	3
27	4	3	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	5	1	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	105	3	3	3	0
																															5	1	8	6	5

28	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	1					1
29	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1					1
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	2	4	4	1					1
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1					1
32	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	5	5	5	2	4	5	3	3	4	1					1
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	2	2	3	5	5	5	5	3	2	5	5	2	5	1					1
34	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1					1
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	2	4	2	3	3	1					1
36	4	3	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	1	1	4	1	1	4	2	4	3	4	1	5	4	3	1	4	1					1
37	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1					1
																															4	1	8	5	4	
																															4	4	3	3	1	
																															4	4	3	7	4	
																															2	4	3	4	2	
																															6	5	9	2	6	
																															2	5	4	3	2	
																															9	0	1	8	9	
																															5	5	5	5	5	
																															0	0	0	0	0	
																															1					
																															1	3	3	4	1	
																															1	9	2	0	1	
																															2	5	3	4	2	
																															9	0	7	2	9	
																															4	4	2	2	9	
																															4	1	8	5	4	
																															2	5	4	3	2	
																															4	0	0	4	4	
																															1					
																															0	4	2	3	0	
																															1	2	8	1	1	
																															9	4	2	2	9	
																															4	1	8	5	4	

38	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 3 5 3 2 5	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	143	5 4 5 4
39	5 5 5 5 5 4 5 5 5	4 4 3 3 3 3 4 3 3 4	4 4 4 4 3 3 4 3 3 4	119	0 3 0 3
40	5 5 5 5 5 4 5 5 5	4 4 3 3 3 3 4 3 3 4	4 4 4 4 3 3 4 3 3 4	119	4 3 3 1
41	5 5 5 5 5 4 5 5 5	4 4 3 3 3 3 4 3 3 4	4 4 4 4 3 3 4 3 3 4	119	9 4 6 9
42	4 4 4 3 3 4 4 3 4 4	4 4 3 3 3 3 4 3 3 4	3 3 4 3 3 3 4 3 3 4	104	4 3 3 1
43	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 2 3 3 5 2 2 5	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	137	9 4 6 9
44	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	4 4 4 3 4 3 4 3 3 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	126	4 3 3 1
45	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 3 3 3 4 3 3 5	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	139	9 4 6 9
46	5 5 5 5 5 5 5 4 5	4 2 5 5 3 2 4 2 2 4	2 4 3 4 2 4 4 4 4 4	117	3 3 3 0

47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	2	4	2	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	1				1
48	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	3	3	1
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	9	5	5	9
50	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	2	3	1				1
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	3	2	5	3	1	3	3	3	3	5	3	3	5	2	3	5	1	5	3	3	1
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	3	2	5	3	1	3	3	3	3	5	3	3	5	2	3	5	1	0	0	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	2	4	2	4	4	5	3	4	5	4	3	3	1	5	3	3	2
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	3	4	5	4	3	3	1	2	5	4	3
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	2	3	3	5	5	5	5	3	2	5	5	2	5	1	0	8	2	0
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	4	4	5	3	4	5	4	3	3	1	5	3	3	2
																															6	0	9	7	6

57	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 4 3 4 4 4 5 3 4 2	3 4 4 5 3 3 4 5 4 4	1 2 7	5 3 3 0 8 9	1 2 7
58	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 3 5 5 4 3 3 4	5 5 5 5 2 2 5 5 3 5	1 3 4	5 4 4 0 2 2	1 3 4
59	5 4 4 4 5 4 4 3 3 4	5 5 2 4 2 3 5 4 2 4	4 4 4 5 2 3 3 3 4 2	1 1 0	4 3 3 0 6 4	1 1 0
60	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 4 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	1 4 9	5 4 5 0 9 0	1 4 9
61	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	4 2 2 1 2 2 4 2 2 3	3 3 3 3 3 3 3 3 3 3	8 4	3 2 3 0 4 0	8 4
62	4 4 3 3 4 4 4 4 4 4	4 4 3 2 2 2 4 2 2 4	4 4 4 3 2 3 4 4 4 4	1 0 3	3 2 3 8 9 6	1 0 3
63	5 4 4 4 5 4 4 3 3 4	5 5 3 4 3 4 5 4 2 4	4 4 4 5 5 5 4 3 4 4	1 2 1	4 3 4 0 9 2	1 2 1
64	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 2 4 2 3 3 3 3 3	3 4 3 4 3 3 4 4 3 3	1 0 5	4 3 3 0 1 4	1 0 5
65	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 3 4 3 4 4 3 3 3	3 4 3 3 3 3 4 3 4 4	1 0 9	4 3 3 0 5 4	1 0 9
66	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	4 4 3 4 3 4 4 3 3 4	3 4 3 3 3 3 4 3 4 4	1 1 0	4 3 3 0 6 4	1 1 0





7 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1 0 8	4	2	4	0
	7 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1 5 0	5	5	5
8 0	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1 0 8	4	2	3	0
																																	3	8	7	8

V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	D	D	T
a	a	a	a	a	a	a	a	a	a	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	ar	o	1	2	O

	<i>r</i> 1	<i>r</i> 2	<i>r</i> 3	<i>r</i> 4	<i>r</i> 5	<i>r</i> 6	<i>r</i> 7	<i>r</i> 8	<i>r</i> 9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	2 9	3 0	t al			T A L	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	7	7	5
																																0	5	5	0
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	7	7	4
																																9	5	4	9
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	7	7	4
																																9	5	4	9
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	7	6	3
																																5	5	0	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	6	5	1
																																9	0	9	9
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	7	7	4
																																9	5	4	9
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	7	7	4
																																8	4	4	8
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	6	5	1
																																9	0	9	9
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	7	7	5
																																0	5	5	0

10	4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	14	7 7 4	1
11	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	19	5 4 9	1
12	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	4 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	18	5 3 8	1
13	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	21	6 6 2	1
14	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	19	5 4 9	1
15	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	50	5 5 0	1
16	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	50	5 5 0	1
17	5 5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5	12	1 1 2	1
18	5 4 5 5 5 5 4 5 4 4 4 4 4 4 4	4 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4	31	6 6 3	1
19	4 5 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4	30	6 6 3	1

20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	1		1	
																													1	6	5	1
																													6	1	5	6
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		1	
																													1	6	5	1
																													9	0	9	9
22	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1		1	
																													3	7	6	3
																													5	0	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1		1	
																													5	7	7	5
																													0	5	5	0
24	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1		1		
																													4	7	6	4
																													0	1	9	0
25	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	1		1	
																													3	7	6	3
																													8	0	8	8
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1		1	
																													4	7	7	4
																													5	5	0	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		1	
																													2	6	6	2
																													2	0	2	2
28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1		1		
																													3	6	6	3
																													1	4	7	1
29	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1		1		
																													3	6	6	3
																													3	6	7	3

<b>30</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>150</b>	7	7	5	1
<b>31</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>150</b>	7	7	5	1
<b>32</b>	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	2	<b>129</b>	6	6	2	1	
<b>33</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>149</b>	7	7	4	1	
<b>34</b>	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	<b>111</b>	6	5	2	1	
<b>35</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>150</b>	7	7	5	1	
<b>36</b>	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	1	5	3	5	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	3	5	2	<b>177</b>	6	6	2	1	
<b>37</b>	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	<b>111</b>	6	5	2	1		
<b>38</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>150</b>	7	7	5	1	
<b>39</b>	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>140</b>	6	7	4	1	

40	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	6	7	4	9	1	0
41	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	140	6	7	4	9	1	0	
42	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	191	6	5	1	1	8	9		
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194	7	7	4	5	4	9		
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	200	6	6	2	0	0	0		
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	190	6	5	1	0	9	9		
46	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	366	6	6	3	9	7	6	
47	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	533	2	2	5	5	8	3	
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	177	6	5	1	0	7	7			
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	505	7	7	5	5	5	0		
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	177	6	5	1	0	7	7			

51	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1		1
																									4	7	7	4
																									7	4	3	7
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1		1	
																									4	7	7	4
																									4	4	0	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1		1	
																									5	7	7	5
																									0	5	5	0
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1		1	
																									5	7	7	5
																									0	5	5	0
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1		1	
																									4	7	7	4
																									9	5	4	9
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1		1	
																									5	7	7	5
																									0	5	5	0
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1		1	
																									5	7	7	5
																									0	5	5	0
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1		1	
																									5	7	7	5
																									0	5	5	0
59	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		1	
																									2	6	6	2
																									4	4	0	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		1	
																									2	6	6	2
																									0	0	0	0

6 1	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	1 1 9	6 5 1 0 9 9
6 2	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3	3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	1 1 6	5 5 1 9 7 6
6 3	4 5 4 4 5 4 5 5 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	1 2 4	6 6 2 4 0 4
6 4	4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 5 4 3 3 1	3 3 3 3 3 4 4 4 5 5 4 4 5 5 5	1 0 7	4 6 0 7 0 7
6 5	5 5 5 5 5 4 5 5 4 4 5 5 5 5 5	3 4 3 4 5 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4	1 3 3	7 6 3 2 1 3
6 6	4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4	4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 5	1 2 2	6 6 2 1 1 2
6 7	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	1 5 0	7 7 5 5 5 0
6 8	4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4	4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	1 2 1	6 5 2 2 9 1
6 9	4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4	1 1 9	6 5 1 0 9 9
7 0	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	1 5 0	7 7 5 5 5 0



7 1	2	2	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1 1 5	5 7	5 8	1 5
7 2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	1 3 2	6 7	6 5	3 2
7 3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1 4 4	7 0	7 4	4 4
7 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1 4 5	7 5	7 0	4 5
7 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1 5 0	7 5	7 5	5 0
7 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1 2 0	6 0	6 0	2 0
7 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1 2 0	6 0	6 0	2 0
7 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1 5 0	7 5	7 5	5 0
7 9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1 4 9	7 5	7 4	4 9
8 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1 2 0	6 0	6 0	2 0



**CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO**

Tesis: Clima institucional y desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019

Bachiller (a): SALAZAR MENDOZA WENDY JANNET

Fecha: 12 DE ENERO 2020

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE		
					1 JUNIO	2 JUNIO	3 JUNIO
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	3	4	3
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (Incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	4	3	4
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	3
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	3

Puntaje obtenido: 16 Recomendado para publicación ( ) SI ( ) NO

16 16 16

Presidente: Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN

Secretario: Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO

Vocal: Dra. CARRUTERO AVILA NANCY AIDA

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por excelencia/recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando se aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15
De 00 a 13	Desaprobar	Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado