



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Clima institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, Distrito de Huacho – 2019

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Gestión Educativa con Mención en Pedagogía

Autora

Karen Roxana Almendrades Jara

Asesor

Dr. Nel Fernando Encarnación Valentín

Huacho – Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Almendrades Jara, Karen Roxana	47181854	19-06-2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Encarnación Valentín, Nel Fernando	15738537	0000-0002-8965-8890
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Garcia Chapoñan, Abraham William	17548877	0000-0003-1035-063X
Palomino Way, Jorge Alberto	15599204	0000-0003-1119-4923
Gutierrez Bravo, Carlos Alberto	15616035	0000-0003-4568-930X

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

ÍNDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to American Public University
System

Trabajo del estudiante

3%

2

de.slideshare.net

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

1library.co

Fuente de Internet

2%

5

Submitted to City University of New York
System

Trabajo del estudiante

1%

6

Submitted to Universidad San Ignacio de
Loyola

Trabajo del estudiante

1%

7

Submitted to Colegio Champagnat

Trabajo del estudiante

1%

8

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
ÍNDICE DE TABLA	vii
ÍNDICE DE FIGURA	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problema específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio	6
CAPÍTULO II	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.2 Bases teóricas	11
2.3 Bases filosóficas	36
2.4 Definición de términos básicos	37
2.5 Hipótesis de investigación	38
2.5.1 Hipótesis general	38
2.5.2 Hipótesis específicas	38
2.6 Operacionalización de las variables	39
CAPÍTULO III	41
METODOLOGÍA	41
3.1 Diseño metodológico	41

3.2	Población y muestra	41
3.2.1	Población	41
3.2.2	Muestra	42
3.3	Técnicas de recolección de datos	42
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	42
3.5	Matriz de consistencia	43
3.5	Matriz de consistencia	44
 CAPÍTULO IV		1
RESULTADOS		1
4.1	Análisis de resultados	1
4.2	Contrastación de hipótesis	10
 CAPÍTULO V		16
DISCUSIÓN		16
5.1	Discusión de resultados	16
 CAPÍTULO VI		18
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		18
6.1	Conclusiones	18
6.2	Recomendaciones	19
 REFERENCIAS		20
7.2	Fuentes bibliográficas	21
7.3	Fuentes hemerográficas	22
7.4	Fuentes electrónicas	23
 ANEXOS:		24

ÍNDICE DE TABLA

<i>Tabla 1.</i> Operacionalización de las variables	39
<i>Tabla 2.</i> Clima institucional.....	1
<i>Tabla 3.</i> Comportamiento institucional	2
<i>Tabla 4.</i> Capacidad organizacional.....	3
<i>Tabla 5.</i> Dinámica institucional	4
<i>Tabla 6.</i> Desempeño académico docente.....	5
<i>Tabla 7.</i> Preparación y desarrollo de la enseñanza	6
<i>Tabla 8.</i> Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	7
<i>Tabla 9.</i> Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.....	8
<i>Tabla 10.</i> Profesionalismo docente.....	9
<i>Tabla 11.</i> Prueba de normalidad de la variable clima institucional	10
<i>Tabla 12.</i> Prueba de normalidad de la variable desempeño académico docente	11
<i>Tabla 13.</i> El clima institucional y el desempeño académico de docentes	12
<i>Tabla 14.</i> El comportamiento institucional y el desempeño académico de docentes	13
<i>Tabla 15.</i> La capacidad organizacional y el desempeño académico de docentes.....	14
<i>Tabla 16.</i> La dinámica institucional y el desempeño académico de docentes	15

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. <i>Clima institucional</i>	1
Figura 2. <i>Comportamiento institucional</i>	2
Figura 3. <i>Capacidad organizacional</i>	3
Figura 4. <i>Dinámica institucional</i>	4
Figura 5. <i>Desempeño académico docente</i>	5
Figura 6. <i>Preparación y desarrollo de la enseñanza</i>	6
Figura 7. <i>Creación de ambientes favorables para el aprendizaje</i>	7
Figura 8. <i>Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos</i>	8
Figura 9. <i>Profesionalismo docente</i>	9

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dr. Nel Fernando Encarnación Valentín

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA, CON MENCIÓN EN
PEDAGOGÍA
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a los pioneros en mi camino, a mi Padre Celestial ya todos mis seres queridos por quienes estoy tan agradecida.

Que me inspira y me anima a tener éxito todos los días.

Karen Roxana, ALMENDRADES JARA

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios Padre que me dio la vida, que me inspiró y trajo bendiciones a mi vida, ya todos mis familiares, que me dieron la motivación para culminar mi proyecto educativo.

Con cariño al Dr. Nel Fernando Encarnación Valentín, asesor de esta tesis, quien dirigió y supervisó este ingenioso trabajo de investigación.

Miembro del jurado de honor que me permitió contribuir y contribuir con el trabajo mencionado.

A mis profesores que los han nutrido a lo largo de mi carrera.

Karen Roxana, ALMENDRADES JARA

RESUMEN

El presente trabajo de investigación estudia: “Clima institucional y desempeño académico de docentes de la institución educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”. Cuyo objetivo fue “establecer la relación entre clima institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”. El tipo de investigación fue básica, conocida como pura o fundamental, el nivel de investigación fue descriptiva. La población fue constituida 85 docentes donde se incluye también al director y los subdirectores de educación secundaria del ámbito del distrito de Huacho – 2019, cuyas edades comprenden desde los 26 hasta los 63 años. La técnica utilizada fue una encuesta y el instrumento utilizado así mismo fue un cuestionario el cual ayudó a medir las variables “Clima Institucional” y “Desempeño Académico de Docentes” y luego se aplicaron las herramientas utilizadas para la recolección de datos y la información obtenida. analizado estadísticamente utilizando el paquete de software estadístico SPSS25.0 para procesar, analizar e interpretar datos, considerar tablas y figuras estadísticas y, finalmente, sacar conclusiones generales: “el clima institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”.

Palabras clave: clima institucional, desempeño académico de docentes, capacidad organizacional

ABSTRACT

The present research work studies: "Institutional climate and academic performance of teachers of the Pedro Paulet educational institution, at the secondary level, district of Huacho - 2019". Whose objective was "to establish the relationship between institutional climate and academic performance of teachers of the Pedro Paulet Educational Institution, at the secondary level, district of Huacho - 2019". The type of research was basic, known as pure or fundamental, the level of research was descriptive. The population was made up of 85 teachers, which also includes the director and deputy directors of secondary education in the Huacho district - 2019, whose ages range from 26 to 63 years. The technique used was a survey and the instrument used was a questionnaire which helped to measure the variables "Institutional Climate" and "Academic Performance of the Teachers" and then the tools used for data collection and the information obtained were applied. . statistically analyzed using the SPSS25.0 statistical software package to process, analyze and interpret data, consider statistical tables and figures and, finally, draw general conclusions: "the institutional climate is directly and significantly related to the academic performance of the Institution's teachers Pedro Paulet Educational, secondary level, district of Huacho - 2019 ".

Keywords: institutional climate, academic performance of teachers, organizational capacity

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación estudió: Clima institucional y desempeño académico de docentes de la institución educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019. Hoy en día, la importancia del clima institucional sin duda se mide por muchos factores, de hecho, los docentes sienten que las instituciones educativas les brindan condiciones favorables en cuanto a estabilidad, salario, ambiente físico adecuado, facilidades para interactuar con los compañeros, puestos de trabajo, etc. Mejor capacidad de trabajo, aunque en algún momento los profesores pueden pasar por algunas circunstancias personales, por lo que cuando los profesores se presentan a los estudiantes en su mejor momento, se correlaciona con su rendimiento académico. (Mendoza, 2011). Por otro lado, referente al desempeño docente, Wilson (1992) define como: “Como cualquier otro profesional, el buen desempeño profesional de los docentes puede estar determinado por lo que saben, ya sea por cómo se desempeñan o por lo que logran con su trabajo. Para ello, la encuesta se estructura en los siguientes capítulos:

En el primer capítulo se incluye el método del problema, es decir, la descripción de la realidad del problema, la formulación del problema, el objetivo de la investigación, el porqué, la definición y la factibilidad de la investigación. En el Capítulo 2, el marco teórico, incluyendo los antecedentes de la investigación, la base teórica y filosófica que se convierte en un tratado dedicado a la teoría de cada variable estudiada, la definición de los términos básicos, los supuestos de la investigación y la operacionalización de las variables. En el Capítulo 3, los métodos de investigación consideran el tipo y el diseño del estudio, la población y la muestra, las técnicas de recopilación de datos y las técnicas de procesamiento del estudio. El cuarto capítulo expresa los resultados de la encuesta en tablas y figuras correspondientes. El capítulo 5 considera una discusión de los resultados. En el Capítulo 6,

las Conclusiones y Recomendaciones son los productos finales de la investigación, y las Recomendaciones, Bibliografía y sus Anexos muestran las evidencias de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Para la UNESCO (1998) un mecanismo primordial para la educación es instituir un manejo efectivo en la formación del docente, para establecer pautas claras y precisas para los docentes, entre esas normas las relaciones interpersonales, porque ello esta vinculado a la buena metodología institucional lo que mejoraría el compromiso en equipo y ello contribuiría al desempeño docente.

Para Brunet (1987) la teoría de la Gestalt testifica que el clima institucional, es concluyente en la conducta de los individuos en su labor, consecuentemente, influye en el desempeño de los docentes, en cada institución educativa creando un comportamiento personal como consecuencia de lo que acontece en sus instituciones y por consiguiente determinan el desempeño académico de los docentes. El clima institucional determina la conducta del individuo expresado a través de comportamientos, por ello cada institución educativa presenta características que la diferencian, donde las incidencias se encuentran en las relaciones interpersonales de los integrantes de la institución, componente trascendental que va a establecer un determinado clima.

Del mismo modo, recientemente también se corre el riesgo de mostrar una imagen de desaprobación de las instituciones educativas públicas, en concreto, un clima

desfavorable creado entre los miembros de la comunidad educativa por falta de comunicación, impaciencia, conflictos interpersonales, etc., que pueden afectar a la enseñanza de los estudiantes en estas instituciones. Un proceso de desempeño y enseñanza, para lo cual busca crear un ambiente propicio en el que el respeto y la tolerancia de los demás deben ser esenciales para la convivencia armoniosa del potencial humano.

Pero en el Perú los colegios son reflejo de nuestra sociedad y por ello los problemas, y la violencia vive en hogares y calles, reflejada en general, en los distintos niveles educativos. Asimismo, un porcentaje de colegios manejan sistemas administrativos estrictos para desarrollar las actividades educativas, es decir son instituciones verticales, donde no se consideran las opiniones de los docentes lo que crea un clima rígido, con cuidado de ser sancionados.

Muchos docentes que laboran en instituciones educativas públicas no se dan cuenta lo relevante que es alcanzar un clima institucional favorable, que se conciba el ambiente agradable de trabajo, debido a que un ambiente conveniente hace viable que los docentes asuman un compromiso para la generación de un desempeño laboral óptimo.

Para Menarguez (2004) indica que “de no existir un buen clima institucional, no habrá un buen desempeño de los docentes y ello dificulta que los miembros de la institución educativa, consigan trabajar en equipo dirigidos a obtener una sola meta”.

Para Sandoval (2004) los sentimientos hacia el clima institucional reflejan el trabajo interno de la organización, debido a ello el ambiente interno logra ser de familiaridad, adelanto, temor o incertidumbre. Por lo tanto, la forma en que los individuos se comportan en el trabajo no está estrictamente determinada por su

especificidad, sino también por cómo perciben el ambiente de trabajo y los mecanismos organizativos.

En la institución educativa Pedro Paulet de la ciudad de Huacho se exteriorizan algunas características que indican que no puede existir un buen clima institucional, posiblemente manifestado en la falta de liderazgo por parte de las autoridades, la falta de tolerancia de los docentes, su falta de transparencia por la gestión de los recursos económicos, falta de comunicación y organización Debilidad y falta de una adecuada planificación estratégica.

En los últimos años en el Perú se ha podido observar y atestiguar la mala imagen de las escuelas de educación básica e instituciones de educación superior, donde los motivos son la falta de: comunicación, confianza, paciencia y tolerancia, además de conflictos interpersonales, etc., un sistema que genera desventajas entre los miembros del ambiente de la comunidad educativa, perturbando el desempeño docente y la instrucción de los estudiantes.

La Institución Educativa Pedro Paulet ubicada en el Distrito de Huacho, Provincia de Huaura cuenta con 85 docentes contratados y contratados, donde también se puede observar que las relaciones humanas y el desempeño docente no son suficientemente considerados, por lo que es necesario identificar la problemática en la institución educativa. y analizar su posible impacto en el logro del aprendizaje previsto por parte de los estudiantes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019?

1.2.2 Problema específicos

- 1) ¿Qué relación que existe entre comportamiento institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019?
- 2) ¿Qué relación que existe entre capacidad organizacional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019?
- 3) ¿Qué relación que existe entre dinámica institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre clima institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- 1) Determinar la relación entre comportamiento institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019.

- 2) Determinar la relación entre capacidad organizacional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019.
- 3) Determinar la relación entre dinámica institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019

1.4 Justificación de la investigación

En el presente trabajo de investigación se contrastarán y discutirán las dos variables a investigar de acuerdo a la teoría explicada en el marco teórico del presente trabajo, que se refiere al clima institucional y al rendimiento académico de los docentes. La presente encuesta tendrá valor teórico en la medida en que se expliquen las relaciones de las variables y en respuesta a las preguntas planteadas por la encuesta.

El presente trabajo continúa los procedimientos del método científico, método descriptivo y diseño descriptivo correlacional con la seriedad que requiere la investigación científica para obtener resultados coherentes que expliquen las relaciones entre las variables objeto de estudio.

La encuesta pondrá mayor énfasis en el desarrollo de un buen clima institucional para mejorar el desempeño de los docentes de educación media en la institución educativa Pedro Paulet del distrito de Huacho, así como en otras instituciones similares de la región Lima provincia. Así mismo, esto facilitará nuestra labor como docentes de educación básica y superior al desarrollar un clima institucional favorable acorde a las necesidades de los estudiantes en los ámbitos académico, social y psicológico.

El reto de realizar este estudio es que los docentes de educación media de la Institución Educativa Pedro Paulet del Distrito de Huacho comprendan e integren en su vida cotidiana un clima institucional favorable y el desarrollo del rendimiento académico, y además, docentes e investigadores reconozcan la existencia de una brecha entre estas dos variables grado de relación.

1.5 Delimitaciones del estudio

La presente investigación se llevará a cabo en la institución educativa Pedro Paulet del distrito de Huacho, de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 09, distrito de Huacho, provincia de Huaura, región Lima Provincias.

El tiempo durante el cual se ejecutará el proyecto de investigación se realizará en el periodo académico del año 2019.

Se realizará un análisis del clima institucional, a efecto de determinar su relación con desempeño académico de docentes.

1.6 Viabilidad del estudio

El presente trabajo de investigación es viable debido a que se cuenta con el apoyo del director y los subdirectores de la Institución Educativa Pedro Paulet, del distrito de Huacho. Además de las facilidades que brindaron los docentes de aula para apoyar en la aplicación de los instrumentos de investigación preparado para tal fin.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Corrales & Sosa (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: “Estudio de un caso. *Revista venezolana de gerencia*”. La investigación se enmarca en un modelo de proyecto viable y es de tipo descriptivo y de campo. Se obtuvo una muestra de 311 docentes en activo y 86. Se aplicó una encuesta, con una escala de cinco categorías de respuesta. Se realizó un análisis de varianza y desviación estándar de los datos, reflejando una puntuación de 2.96 en la Evaluación del Clima Global en una escala de 1 a 5, en la categoría de operaciones organizacionales inconsistentes. Maestros mecánicos y vacíos. concluyó que “la necesidad de adecuar las estructuras organizativas a las funciones sustantivas de la universidad para facilitar la coordinación y ejecución de la toma de decisiones” (p. 114).

Requena (2016) en su tesis titulada “*Clima organizacional en el desempeño laboral del docente* (Master's thesis)”. El propósito de la investigación es “Análisis del impacto del clima organizacional en el desempeño docente en la unidad educativa Manuel Antonio Malpica de Naguanagua, Carabobo”. El estudio se desarrolló a partir de la conceptualización de variables como la gestión educativa, el clima organizacional y el desempeño docente. El método

es descriptivo, con diseño de campo. La población estará conformada por 75 docentes de aula cuya muestra representa el 30% anterior. Llegó a la conclusión de que “Si los maestros sienten que sus trabajos y su supervivencia profesional se ven amenazados por los administradores educativos, sus acciones y comportamientos a menudo comprometen su desempeño profesional en las evaluaciones, independientemente de sus creencias y preparación educativas. proceso” (p. 89).

Álvarez (2017) en su tesis titulada *“El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla”*. Tiene como objetivo “Analizando los patrones de comportamiento de los actores en la vida del estudiante”, se extraen las siguientes conclusiones “respecto a la forma en que se interpretan las formas de comunicación, la influencia de las situaciones externas en el desempeño de docentes y estudiantes, afectándolos negativa o positivamente”. , como parte de la motivación para desempeñar funciones , estos aspectos son muy estrictos en el rendimiento académico de los estudiantes” (p. 75).

2.1.2 Investigaciones Nacionales

Ortiz (2017) en su tesis titulada *“Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017”*. Su investigación tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el clima organizacional de las instituciones educativas y el desempeño docente 148 Maestro Víctor Raúl

Haya de la Torre, en el distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017”, la población estuvo conformada por 98 docentes de instituciones educativas. Para la muestra se consideraron 78 docentes. El tipo de estudio es un diseño de investigación básico, no experimental. En cuanto a la recolección de datos, se consideraron las variables e indicadores propuestos en las hipótesis. Para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico de ciencias sociales SPSS. Se concluyó que: “A mayor nivel de clima organizacional, mayor nivel de desempeño docente de los docentes de las instituciones educativas 148 Docente Víctor Raúl Haya de la Torre Distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017” (p. 113).

Puma (2018) en su tesis titulada “*Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas integradas (IEI) de la ciudad de Quillabamba, 2018*”, Se utilizó una muestra de 35 docentes que laboran en la Institución Educativa Integral Quillabamba. Se utilizaron dos encuestas con escalas de calificación y se verificó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach entre 0,81 y 0,87. El diseño fue del tipo relacionado, y el análisis de los resultados involucró recursos estadísticos descriptivos e inferenciales, como el índice Kendall Tau b para prueba de hipótesis. Se concluyó que “indica una baja correlación entre las variables desempeño docente y clima institucional, con una interdependencia de 0.279 (27.9%)” (p. 74).

Reto (2018) en su tesis titulada “*Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*”, El objetivo de la investigación es “establecer la relación entre dos variables, clima institucional y desempeño docente en la Universidad Cesar Vallejo, Lima Este, 2017”, la

investigación previa fue de tipo no experimental, descriptivo, causal, transversal el diseño de. , trabajamos con 60 profesores. Los resultados fueron analizados teóricamente para las variables clima institucional y desempeño docente y se concluyó que “existió una incidencia significativa lo que produjo un valor r igual a 0.65% y por lo tanto una correlación moderadamente positiva y un nivel de significación de $p = 0.000$ es menor que $\alpha 00.5$, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar los resultados de la hipótesis específica 1, por lo que se puede afirmar que el clima institucional incide significativamente en el desempeño docente” (p. 86).

Villar (2018) en su tesis titulada “*Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa Particular Albert Einstein Pimentel-Chiclayo-2018*”, El objetivo de la investigación es “analizar el clima institucional y el desempeño docente de la I.E. Privada Einstein ubicada en Av. Alfonso Ugarte No. 506 Distrito Pimentel, Lambayeque, Perú”. Para ello, se seleccionó una muestra de 20 docentes de las instituciones antes mencionadas mediante un muestreo no probabilístico intencional. Durante la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios validados por juicio de expertos y la prueba de confiabilidad alfa de Cronbach y se concluyó que “existe una relación significativa entre las variables investigadas” (p. 120).

Sánchez (2018) en su tesis titulada “*Relación del clima institucional y desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Antenor Orrego del distrito de Bellavista 2016*”, Su objetivo de investigación es “determinar la relación entre el clima institucional de la población investigada

y el desempeño docente”, utilizando métodos de investigación descriptivos pertinentes basados en la exploración de la opinión docente, complementados con variables de clima institucional y cuestionarios de desempeño docente, se concluye que, “Una prueba de correlación expresada como un valor de $p = 0,001$ y un nivel de correlación de 0,592 mostró una relación moderadamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la I.E. Nivel de educación secundaria. Antenor Orrego, Distrito Bella Vista 2016” (p. 84).

2.2 Bases teóricas

Las personas viven en sociedad e interactúan con los demás todo el tiempo, por lo que es necesario practicar habilidades sociales socialmente aceptables. Muchos comportamientos cotidianos están guiados por las emociones y, como resultado, otras personas se ven afectadas, por lo que las emociones deben controlarse para no afectar a los demás.

En los colegios, los estudiantes necesitan ciertas habilidades sociales para poder mantener una comunicación eficiente, de manera espontánea, natural, sin conflictos y fluido.

Guerra considera y afirma que las buenas relaciones sociales se dan a través del desarrollo de las habilidades sociales claro está que esto se aprende después de haber tenido algún conflicto o problema con sus compañeros. “El primer concepto simple de habilidades sociales son los comportamientos en un conjunto de una persona que logra al establecer relaciones satisfactorias y efectivas consigo misma y con los demás”. (Guerra, 2006; p. 89).

Por la experiencia y la literatura académica, es bien sabido que las relaciones humanas pueden ser satisfactorias o insatisfactorias. Cualquiera de los dos puede alterar su estabilidad emocional mientras luchan por establecer y mantener relaciones sociales apropiadas con los demás. Es bien sabido que muchos encuentros cotidianos

pueden ser fastidioso, difíciles o inútiles por un comportamiento social inadecuado, por dejarse llevar por las emociones, lo cual es inadecuado.

2.2.1 Clima institucional

Definición

Según Chiavenato (1984): define que es "el ambiente, la atmosfera que existe en una organización la cual actúa y es característica psicológica de esta" (p. 464).

Pulido (2003) afirma: "La percepción del microambiente debido a patrones de comportamiento cotidianos y diferenciados (...) y valores que inciden e influyen en los significados y relaciones de quienes participan en él" (p. 77).

Mendoza (2011) afirmó sobre el clima institucional:

La importancia del clima institucional sin duda está sopesada por muchos factores, y los docentes sienten que las instituciones educativas les brindan condiciones favorables en términos de estabilidad, remuneración, ambiente físico adecuado, facilidades para relacionarse con los compañeros, etc., para que puedan desarrollarse mejor. Capacidad de trabajo, aunque en algún momento los profesores pueden pasar por algunas circunstancias personales, por lo que cuando los profesores se presentan a los estudiantes en su mejor momento, se correlacionan con su rendimiento académico. (p. 10)

Palacios y Vargas (2015) refiere que:

Cada organización tiene atributos o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada organización tiene un conjunto único de

estas características y atributos. El ambiente interno en el que se desenvuelve una organización, conformado por las personas que la integran, se conoce como clima organizacional. (p.18).

2.2.1.1. Denominaciones de clima.

Las variantes sobre el tema la encontramos en CISE (2007) cuando define:

- Clima organizacional. – se relaciona con el cumplimiento y la gestión de la organización, las personalidades de los miembros y el tipo de liderazgo. Se refiere a las características funcionales y físicas de una organización y también considera las normas informales y formales que ocurren y emergen al interior de una empresa.
- Clima psicológico. - El hombre lo explica a través de la observación y de su propia percepción del clima circundante. Hay dos dimensiones: la estructura objetiva forma la parte observable de la organización. Estos son estructura, escala, tipo de producción, tipo de liderazgo, condiciones de trabajo, actividades realizadas, resultados, etc. La estructura subjetiva depende de la percepción de cada miembro de las características de la escuela.
- Clima social. - Considerar las relaciones humanas, incluidos los aspectos formales de la normativa vigente, así como los comportamientos y relaciones informales o espontáneos derivados de las relaciones sociales entre personas.
- Clima emocional. - Se refiere al trato que se lleva a cabo en la institución, la expresión de la emoción, la conducta de apoyo, el refuerzo, el grado y forma en que se da la comunicación afectiva entre docentes y estudiantes, ya sea positiva o negativa, y lo más importante

para crear auténticas , las personas son tratadas sentimientos verdaderos.

- Ambiente académico. - Aumento de la incidencia del estrés curricular, que limita las relaciones y actividades que se desarrollan en la institución relacionadas con el aprendizaje y la formación de docentes y estudiantes para compartir y sostener el valor académico, y es parte importante del clima escolar, tratándose de contenidos organizacionales escolares.

2.2.1.2. Base teórica sobre clima institucional

2.2.1.2.1. Teorías psicológicas

Dado que estudiar y/o resolver problemas de relaciones sociales entre las personas siempre ha sido motivo de preocupación, los estudios que se realizan sobre este tema ocupan un lugar importante en la sociedad, la psicología es uno de ellos, estudia el comportamiento humano, el comportamiento es observable y cambia. debido a los cambios temporales que se producen en las experiencias de aprendizaje y los cambios en el entorno. Las descripciones más importantes son las siguientes, Maslow se menciona en Stephen & Timothy (2009): "La Teoría de la Jerarquía de Necesidades asume que cada ser humano tiene cinco Jerarquías de Necesidades", como se detalla a continuación.:

- Fisiología. - Incluyen el hambre, la sed, la vivienda, las necesidades sexuales y otras necesidades físicas.
- La seguridad. - Atención y protección de daños emocionales y físicos.

- Social. – siente que pertenece a una familia, amistad y aceptación.
- Respeto. - Incluye estímulos internos como la autoestima, el logro, la autonomía y estímulos externos como el estatus, la atención y el reconocimiento.
- Autorrealización. - Esforzarse por ser una persona autorrealizada.

La teoría sostiene que los seres humanos tienen deseos, y su comportamiento es para lograr metas. Existen cinco niveles diferentes de necesidades de bajo a alto nivel. Las necesidades de bajo nivel incluyen necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad y necesidades sociales. Mientras que la gratificación extrínseca es el salario, el contrato sindical y el hecho de que te puedas definir a ti mismo, las necesidades superiores son las necesidades de estima y autorrealización, y su cumplimiento es interno, es decir, se cumple dentro del individuo. La forma y expresión de estas necesidades varía de persona a persona, y su grado de intimidad o expresión varía ampliamente, sujeto a las diferencias individuales entre las personas.

La sugerencia de autorrealización de Maslow se refiere al destino de la existencia humana.

Así, en el ámbito laboral, un docente que haya logrado la autorrealización podrá ir más allá para desempeñarse como persona y como profesional de manera diferente a otros docentes que no hayan logrado la autorrealización.

2.2.1.3. Teoría de X y Y

De McGregor, quien presenta dos visiones de personas diferentes, una negativa, denominada Teoría X, y la Teoría Y, de carácter positivo, que estudia la relación entre gerentes y/o directores y empleados de una institución.

Según la Teoría X, en esta teoría el empleado es considerado una persona floja que no le gusta trabajar y necesita que el líder o el jefe este detrás para que estos cumplan con sus labores pero que no son eficientes como se quisiera, sino que estos cumplen con sus labores solo porque los obligan mas no porque quieren trabajar.

La teoría Y, en esta teoría se explica que los trabajadores hacen sus labores de manera eficiente, incluso no necesitan que los jefes les digan algo para que estos realicen sus labores incluso quedándose más horas para que cumplan con sus labores.

Como hemos visto hasta ahora, algunos docentes son personas negativas, se interponen en el trabajo, por ejemplo: eventos, seminarios, charlas, conferencias, siguen saliendo de la institución, no llevan a cabo sus planes, si están capacitados, continuar el desarrollo de la tradición, no pueden superar el cambio. En la Teoría Y encontramos que, todo lo contrario, los docentes son capaces de cambio, trabajo en equipo, energía, responsabilidad, autocrítica, todo dependiendo del ambiente de trabajo en su institución.

2.2.1.3. Teoría de los dos factores

En el libro de Stephen & Timothy (2009), Herzberg hace referencia a la teoría de los dos factores, analiza la satisfacción a través de estos factores. Partiendo de las premisas básicas de la relación de una persona con el trabajo y las actitudes que determinan el éxito o el fracaso en el trabajo, divide las necesidades en dos categorías: higiénicas y motivadoras.

- Factores de higiene - Consisten en los materiales o factor externo que incluyen las condiciones materiales del puesto, la calidad de la supervisión, la política de la empresa, los salarios y las condiciones materiales del puesto, la seguridad y las relaciones interpersonales; si estos factores son suficientes, la persona no estará satisfecha o insatisfecho.
- Factores de motivación. – es la satisfacción personal (factores intrínsecos), como el éxito sobre los demás, las oportunidades de progreso, el desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro.

Por tanto, los factores que conducen a la satisfacción laboral son diferentes de los que producen insatisfacción. Los trabajadores tienen dos necesidades: una es sobre el ambiente físico y psicológico del trabajo, que puede entenderse como necesidades de higiene, y la otra se refiere al contenido del trabajo en sí, es decir, necesidades de energía. Los trabajadores están insatisfechos o insatisfechos si se satisfacen las necesidades de higiene, se mantienen neutrales; los empleados están satisfechos solo si se satisfacen las necesidades de incentivos. Porque lo que la propia gente necesita es estar motivado en el trabajo de sus instituciones. En este sentido, la institución educativa Pedro E. Paulet

siempre se ha preocupado por este aspecto, ofreciendo posibilidades de superación, desarrollo personal y con ello.

2.2.1.4. Teoría de las necesidades motivadoras

En cuanto a la teoría de las necesidades, Stephen & Timothy (2009) confirma que McClelland considera tres categorías básicas de necesidades motivacionales.

- Necesidad de logro: Este es el impulso de superar a los demás a través del logro relacionado con su esfuerzo por el logro, propensión al éxito, sentido de responsabilidad, establecimiento de objetivos continuas.
- Necesidad de poder: Necesitan que los demás se comporten de formas que ellos no harían (influir en los demás), son dinámicos y competitivos y valoran el status y prestigio.
- Necesidad de pertenecer: deseo de relacionarse amicalmente, necesidad de pertenecer a la sociedad, familia, conjunto amoroso.

En los centros educativos, el personal y los directores valoran su propio prestigio, status y nivel alcanzados, asumen un papel de liderazgo, influyen en los estudiantes a través de ellos y guían su enseñanza.

2.2.1.5. Tipos de clima

Likert (1961-1972), leyendo CISE (2007), identificó cuatro tipos de clima, los cuales son:

- Autoritario o severo. - Si el supervisor no confía en su maestro, crea una atmósfera de miedo, las metas de trabajo y las decisiones están en

él, se comunica sin comentarios, creando una atmósfera de sospecha, castigo y amenazas, lo que rara vez sucede, es la recompensa, casi no hay interacción entre superiores y subordinados, depende totalmente del jefe tomar decisiones.

- Benevolencia autocrática. - El director es condescendiente con los docentes, estilo paternalista, la mayoría de las decisiones las toma el director, hay cierta descentralización que no afecta la gestión, se utilizan premios y castigos como forma de motivar a los trabajadores. sin embargo, satisface las necesidades sociales de los empleados, dando la impresión de un entorno estable y estructurado.
- Sistema consultivo. - La gerencia confía en el personal, las decisiones las toma el director, pero la participación en todos los niveles de la organización les permite tomar decisiones concretas, la comunicación es regresiva, las recompensas y los castigos son contingentes, se busca que se respeten las necesidades y se ejerce el control. delegado al medio. Es un ambiente dinámico y una gestión funcional basada en lo que se quiere conseguir.
- Sistema de participación de grupos. - La toma de decisiones abarca a toda la organización, la gerencia confía en los empleados y la comunicación se produce de forma horizontal, vertical, ascendente y descendente.

Los maestros están motivados para mejorar los métodos de trabajo y evaluar el desempeño general comprometiéndose y participando en el proceso de definición de metas, las relaciones de equipo se basan en la relación amical de estos.

2.2.1.6. Niveles de clima institucional

En el enfoque de clima institucional se proponen tres niveles, centrándose en CISE (2007).

Rodríguez (2004) afirma que “se compone de elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, todos los cuales se integran para darle a la institución un estilo particular que dependerá de los resultados que produzca”.

En una escuela, lo definirán todas los individuos que integran la comunidad escolar: el director, los docentes, el personal administrativo y de apoyo, los alumnos y los padres de familia.

El clima de una escuela depende del tipo de programa, los procesos utilizados, las condiciones de la escuela como institución y la membresía del alumnado, el personal y el liderazgo departamental. Cada escuela tiene su propio y diferente clima. La productividad, la calidad de vida, y los alumnos lo determina el clima. (p. 41)

La Fundación Instituto de Ciencias del Hombre (s/a) ha desarrollado un conjunto de perfiles de clima escolar.

- Es un concepto global que representa el entorno del centro.
- Es un concepto multidimensional influenciado por diferentes factores institucionales, ya sean formales o estructurales, dinámicos u operativos.
- Los factores antropogénicos se caracterizan por variables que son particularmente relevantes para el clima central.
- De naturaleza relativamente permanente en el tiempo.

- Determinar el logro de los diferentes productos educativos (rendimiento de aprendizaje, motivación, satisfacción, desarrollo personal, etc.)
- En el aula, en función de la relación entre el profesor y las normas establecidas, los alumnos y el funcionamiento de la clase.

Valdés (2004) se refiere a la mayor posibilidad de estimular a los niños a aprender en un ambiente positivo que respete las relaciones afectivas y, por otro lado, las posibilidades comunicativas creadas por las diferentes tareas planificadas por el docente. La forma de comunicarse no debe ser formal ni autoritario, sino emotivas, colaborativas y, al mismo tiempo, armoniosas y agradables. "Su ejemplo y portador de las normas que trató de marcar, y el lenguaje hablado y emotivo que utilizó constituyó un elemento importante del clima (...)" (p.93).

Será importante cómo se desarrolla la atmósfera del aula, cómo los maestros tratan a los estudiantes, cómo se comunican y las relaciones que los maestros desarrollan con los estudiantes y entre los estudiantes.

2.2.1.7. Dimensiones de clima institucional

La dimensión de clima institucional se considera de acuerdo a la definición realizada por Gibson y sus colaboradores, y se mide por variables conductuales, procedimentales y estructurales que han sido ajustadas para la composición de proyectos seleccionados por Edgar Valdivia Vivanco "Liderazgo y Gestión de la Educación Técnica Centro".

Ministerio de Educación (2003) Formación gerencial para directores de los centros educativos:

- Comportamiento institucional. - En La Institución Social (1998), afirman que es un sistema de costumbres y normas tradicionales centrado en la actividad humana, y que quienes se comportan institucionalmente deben estar preparados para cumplir con sus propios roles. Estos a menudo se manifiestan en normas formales, y las diferencias de personalidad individuales tienen algún impacto en el comportamiento institucional. Los conflictos que surgen dentro de una asociación pueden deberse a conflictos de personalidad, pero más a menudo a conflictos de roles institucionales.
- Comportamiento. - Se define por las características psicográficas de las personas, como la cognición, las actitudes, la resiliencia, la personalidad, nivel de aprendizaje y valores que tienen.
- Habilidades organizativas. - Lusthaus, Ch. y otros (2002). La gestión de procesos considera la capacidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades y examina cómo una organización gestiona las relaciones y las interacciones relacionadas con el trabajo. Para Robbins (2009) “Es un área de estudio que investiga la influencia de individuos, grupos y estructuras en el comportamiento dentro de las organizaciones, con el objetivo de aplicar este conocimiento para mejorar la efectividad organizacional” (p.10)

El marco identifica el vínculo entre cómo se gobierna una organización y su misión, los roles que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades diarias de la organización y la capacidad de la organización para administrar sus relaciones externas. El grado de dinámica, el tipo de

movimiento, depende de la existencia de las estrategias y mecanismos utilizados y de su capacidad de actuar sobre las decisiones implementadas en la institución.

2.2.2 Desempeño académico

Definición

Wilson (1992) indica que desempeño docente como: buen desempeño profesional de los docentes en cualquier otra profesión, este puede estar determinado por lo que saben, puede ser la forma en que se desempeñan o lo que logran a través de su trabajo.

Cueto (2006) define el rendimiento académico como: “Logros alcanzados por los estudiantes en el proceso de enseñanza, en relación con las metas educativas de un plan de lección, que a su vez se escriben en el plan de lección para un nivel o modalidad de educación” (p. 5).

Al respecto Mendoza (2011), dice que:

El rendimiento académico está relacionado con el nivel de conocimiento que los estudiantes demuestran en las pruebas de evaluación. En el rendimiento académico, además del nivel de inteligencia, intervienen variables de personalidad (extroversión, introversión, ansiedad) y variables de motivación, y su relación con el rendimiento no siempre es lineal, sino que depende de factores como el nivel educativo, el género y la modulación direccional del sexo. (p. 17)

Acuña (2013), en su tesis “Autoestima y rendimiento académico” afirma que:

El rendimiento académico es importante porque determina qué tan bien los estudiantes logran sus metas educativas, no solo en términos de cómo los perciben los estudiantes, sino en muchas otras formas decisivas que nos permitirán obtener información y establecer estándares educativos. El desempeño académico eficiente de los estudiantes no solo se refleja en los puntajes de las pruebas, sino también en los resultados de cada etapa del proceso educativo, que plasma todo el esfuerzo de estudiantes, docentes y padres de familia. (pp. 48-49)

Pérez & Tayie (2012) se refiere a la efectividad del currículo en términos de desempeño docente:

La principal conclusión a la que llego es que a nivel global la implementación curricular se asocia significativamente con el desempeño docente, con una relación de nivel moderado. Asimismo, los docentes se desempeñan mejor cuando la aplicación de la ejecución curricular es más eficiente. (p.7)

2.2.2.1. Fundamentos teóricos sobre desempeño docente

Del Ministerio de Educación de Chile. (2003). Define el desempeño docente como: el despliegue de las habilidades profesionales de los docentes en el proceso de establecimiento y desarrollo docente, la creación de un buen ambiente de aprendizaje, el uso de herramientas de evaluación del aprendizaje y el desempeño docente. Es decir, el docente utiliza en su salón de clases y con sus hijos los conocimientos de las destrezas y habilidades que adquiere en sus estudios y experiencias de vida, y con el

tiempo van adquiriendo más conocimientos y así sucesivamente. En beneficio de los alumnos que son lo que enseñamos.

Wilson (1992) establece que “el desempeño docente es: el buen desempeño profesional de los docentes en cualquier otro campo profesional, el cual puede estar determinado por lo que saben, cómo se desempeñan o lo que logran con su trabajo”.

Asimismo, Díaz y Hernández (1999) afirman que “el docente debe saber lo que enseña y de manera que sea significativo para los estudiantes porque es un profesional de la enseñanza y el docente está preparado y tiene conocimientos que puede poner en práctica en el comienzo de tu tiempo de clase”, El docente conoce el tema a tratar, investigar, contar, debe estar de acuerdo con los avances y cambios que demanda la ciencia, debe estar a la vanguardia del conocimiento, y a pesar del cliché de la palabra, debe utilizar siempre un nivel adecuado de enseñanza del idioma. , que facilita el diálogo y los alumnos Lenguaje de fácil comprensión para el aprendizaje, el docente brinda lo que sabe y solo considera la solicitud del alumno. Tienes que comprender el conocimiento de la materia que tienes para permitir que los estudiantes construyan aprendizajes, esto te permite procesar información sobre las características generales de la población educativa y la individualidad de cada estudiante.

Tener una carrera y un compromiso emocional con las tareas sociales es deseable y está asociado con la formación de personas. García (2007) afirmó que: “Los docentes como facilitadores y facilitadoras deben apoyar a los estudiantes.” (p.49) Así, para cumplir con este rol, los docentes desarrollan habilidades cognitivas orientando y enseñando, haciendo más

factibles los caminos que deben seguir los estudiantes para adquirir conocimientos.

2.2.2.2. Bases teóricas sobre desempeño docente

2.2.2.2.1. Teorías Psicológicas.

Son las investigaciones que se han hecho y aportado a la educación, los resultados y experiencias que le suceden a las personas, como conductas, conductas, valores, relaciones y demás que sustentan y facilitan la labor educativa, por lo que en Valdés (2004) encontramos que:

- El constructivismo de Jean Piaget, Su aporte es que el estudiante es quien construye su propio conocimiento, construcción que se realiza todos los días, que aprende a través de su propia experiencia y relación con el entorno, a partir de programas de conocimiento previos. Los docentes son facilitadores del desarrollo y la autonomía de los estudiantes, y su papel más importante es crear un ambiente de reciprocidad, respeto y confianza que fomente el desarrollo de los valores morales propios de los niños.
- El conductismo de John Watson sostiene que el aprendizaje es una respuesta adecuada a un estímulo ambiental dado. Consistentemente, los maestros deben estar preparados para administrar de manera competente los recursos de tecnología del comportamiento (principios, procedimientos, planes de comportamiento), todo para una enseñanza eficaz y, lo que es más importante, para el aprendizaje de los estudiantes.

- El humanismo, ejemplificado por Maslow, concibe la mayor realización de una persona ordenada jerárquicamente en términos de una priorización continua de la autorrealización. Los docentes deben proporcionar materiales didácticos sin restricciones, ya que esto fomentará el autoaprendizaje y la creatividad de los estudiantes. Los docentes se constituyen así en facilitadores del potencial de autorrealización de los estudiantes.
- Cognitivismo con Ausbel, Reconocer que el aprendizaje es importante cuando los nuevos conocimientos se integran en las estructuras cognitivas de los estudiantes, cuando los nuevos conocimientos se relacionan con los antiguos y cuando los estudiantes están interesados en aprender. Ausubel creía que aprender significaba comprender, y sugirió diseñar preorganizadores para el acto de enseñar, a saber, mapas conceptuales (puentes cognitivos), sobre los cuales los estudiantes pueden formar relaciones significativas.
- Historia Cultural de Vygotsky. (s/a), Considera el aprendizaje como un mecanismo evolutivo fundamental en el que la interacción social se convierte en el motor del desarrollo, mediando intervenciones para guiar a los niños a desarrollar sus habilidades cognitivas, la zona de desarrollo próximo, con la ayuda de ellos mismos y de los adultos. Por lo tanto, el docente es considerado como un intermediario en

el desarrollo de la estructura mental del alumno para que pueda construir aprendizajes más complejos.

- Teoría del Campo de Vida, Lewin K. (1952). Donde las personas perciben su entorno, su personalidad y conocimientos, los lugares inestables se vuelven estables, por lo que todo comportamiento es función del espacio vital, el cual responde o depende de factores no físicos, en los cuales influyen factores psicológicos, influencias como motivaciones, necesidades y otras necesidades motivadoras. Lewin (1952) introdujo los conceptos de dimensiones reales e irreales. Irreal se refiere a fantasías, sueños, deseos, miedos, etc. Cuando el niño se desarrolla hasta cierto punto y se da cuenta de que puede confiar en sí mismo y ganar libertad, aumentará su capacidad para construir y distinguir los espacios habitables. Los niños necesitan independencia, pero también necesitan un cierto grado de dependencia, que les proporcione estructura y dirección para el desarrollo normal de su personalidad.

2.2.2.2.1. Teorías Pedagógicas.

El fundamento de la pedagogía son los intelectuales que han contribuido y brindado un asesoramiento educativo que ha evolucionado a lo largo de la historia y se ha convertido en producto de necesidades humanas y formas de entender la naturaleza del conocimiento que no habrían surgido sin sus aportes. Posiblemente, ayudaron a provocar una revolución en

la educación y, por lo tanto, en la humanidad misma. entonces tenemos:

La teoría de la emancipación de Freire (2014) Plantea que en la educación el hombre debe actuar en el mundo, humanizarlo, transformarlo y liberarlo, en la que construye su historia emancipatoria, en la que se constituye, se expresa y se hace suyo. Reflexiona y busca nuevos conocimientos en tu práctica para que la educación para los oprimidos sea liberadora tanto para el oprimido como para el opresor. Freyre propone una serie de condiciones suficientes para lograr una pedagogía emancipadora:

- Conocimiento y experiencia del profesor
- En su intestino.
- En su carrera en las humanidades.
- Inventando sus técnicas de enseñanza
- El hombre se redescubre a sí mismo, ya través de ellos realiza el proceso de construcción de su conciencia y de construcción de su propia historia.

La teoría humanista de Peñaloza (1995) reformó la educación, argumentando que el conocimiento es un proceso de adentro hacia afuera en el que el hombre puede alcanzar la existencia por su propio esfuerzo, y en este proceso puede realizar los sentimientos y la vida humana así que concibió la educación humana en el proceso humanizador de socialización

y aculturación, afirmando que la educación en su sentido más amplio (no sólo un proceso que tiene lugar en las escuelas, sino que predomina en general en los grupos humanos) busca desarrollar en el alumno las capacidades y características humanas. En otras palabras, está tratando de hacer que las personas sean quienes son. Entonces es un proceso de personalización. (p.57)

Por lo tanto, la educación es un proceso personal. Este proceso de humanización se da dentro de la inseparable relación entre hombre, sociedad y cultura, reforzándose los tres procesos, teniendo en cuenta que, si alguno de ellos se separa, se perdería la educación por ello. La razón de esto es que se pide a los estudiantes que se realicen a sí mismos como seres humanos. Durante la humanización de la persona que pretende convertirse en ser humano, se requieren condiciones bajo las cuales se requiere una alimentación adecuada para el óptimo desarrollo de sus órganos y una educación que propicie el desarrollo de sus facultades mentales, Dominar el lenguaje como ser, expresándose, comunicándose, esforzándose por alcanzar el equilibrio interior y su espiritualidad, la autonomía personal y el sentido de libertad, porque no están Si sirven a los demás, su condición humana se cumple. El desarrollo de la responsabilidad obstaculiza la libertad, y la libertad sin responsabilidad se convierte en indulgencia. Nadie sobrevive,

es solo una necesidad. Peñaloza afirma que: “La sociedad es el entorno natural en el que existen los seres humanos” (p. 60).

La Pedagogía Emocional De Zubiría (2002) En cuanto a la educación, contribuye a la Pedagogía Emocional en la que el aprendizaje será más importante porque la educación se lleva a cabo en un ambiente amable y alegre, lo que sucede en nuestra realidad porque el niño aprende desde el momento en que comienza a percibir el tipo de acogida que recibió cuando ingresó a la institución: “En realidad, el sentimiento y su educación, la educación emocional, no es tema de telenovelas, como suele serlo. Más bien, es el corazón de las humanidades y de la formación humanística, cuyo propósito No para producir futuros trabajadores, sino para producir seres humanos más completos (p. 303).

El Marco de Buena Enseñanza (MBE) es una herramienta para establecer estándares de desempeño docente en los que se expresan las posiciones docentes. También ayuda a profesionalizar a los docentes:

1º Contribuye a un mejor reconocimiento de los docentes como profesionales.

2º Reforzar la profesionalidad de la docencia.

3º fortalecer la profesión.

2.2.2.3. Modelos de evaluación docente

La evaluación del desempeño de los docentes se ha convertido en una prioridad en muchos países, incluso en nuestro país en estos días bajo esta

administración. En cuanto a la calidad de las actividades que los docentes deben realizar en el aula, para el gobierno del Dr. Alan García la evaluación docente es una medida de lo que saben y lo que no.

Por lo tanto, según la evaluación de Valdés (2004), los países que la aplican cuentan con estructuras que permiten evaluar el desempeño docente, y dichos docentes son conscientes de ello y enfatizan los cuatro modelos:

- El modelo se enfoca en perfiles docentes. - Estas características se determinan en base a las percepciones u observaciones de los estudiantes, padres, administradores y maestros sobre lo que hace a un buen maestro y/o a través de cuestionarios en consulta con los estudiantes y sus padres. Sin embargo, este enfoque también tiene un lado negativo, en primer lugar, porque puede crear una imagen inexistente en términos de carácter, difícil de enseñar y cuyas características son imposibles de inculcar en otros profesores. En segundo lugar, dado que los diferentes actores de la educación dependen de sus percepciones, puede haber poca relación entre las características de los buenos docentes y las calificaciones de los estudiantes como productos educativos.
- El modelo se centra en los resultados obtenidos. - mediante la validación del aprendizaje o los resultados de los estudiantes, que considera tres aspectos: Primero, se presta más atención a los cambios en los estudiantes como resultado de las acciones o comportamientos del docente. En segundo lugar, se ignora el proceso de enseñanza que determina la calidad de la educación. En tercer lugar, los docentes no

son los únicos responsables absolutos del éxito de un alumno, pues existen múltiples factores, de los cuales solo uno es el desempeño del docente.

- Los modelos se enfocan en el comportamiento del maestro en el salón de clases. - Está formado por la capacidad del docente para crear un buen ambiente de aprendizaje en el aula. Este patrón se ha observado debido a la subjetividad del observador, ya que esto puede satisfacer o lastimar al maestro al no gustarle o gustarle. Lejos de ver el efecto didáctico.
- El modelo se centra en la práctica reflexiva. - Se caracteriza por tratar los conceptos de instrucción como una serie de hechos y luego abordar problemas prácticos enfrentados, definidos y resueltos. Schon (1987) encuentra en Valdés la llamada “reflexión en la acción”, es decir, tomar la evaluación desde el final, por una persona o docente en un momento determinado.

2.2.2.4. Dimensiones de desempeño docente

El MBE considera la estructura de 21 estándares o criterios agrupados en cuatro aspectos del quehacer docente, por lo que se componen de cuatro dominios, que son estándares de desempeño, que son propios de la práctica de la instrucción, y que miden, observan y cabalmente. abierto. Deje que el maestro aplique su estilo. Se consideran cuatro dominios donde se refiere a diferentes aspectos de la enseñanza.

- Preparación y desarrollo docente: Se refiere a las materias impartidas por los docentes ya los principios didácticos y habilidades necesarios

para organizar el proceso de enseñanza, relacionados con los objetivos de aprendizaje y contenidos prescritos, entendidos como conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y actitudes. Los valores que los estudiantes deben alcanzar y se tienen en cuenta en el ciclo del proceso de enseñanza, los docentes deben tener en cuenta las características de los estudiantes, como su edad, experiencia cultural y social, así como sus conocimientos relacionados con la materia, habilidades y habilidades.

- Crear un ambiente propicio para el aprendizaje: comprende el ambiente de aprendizaje, es decir, el ambiente y la atmósfera creada por el docente en el que se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje, donde las personas tienen normas constructivas de comportamiento, creando espacios de aprendizaje organizativos y enriquecedores que puede compartir en el trabajo y el estudio del grupo.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: involucra todos los aspectos del proceso de enseñanza para que los estudiantes estén realmente comprometidos con el aprendizaje. Su importancia radica en que la misión de la escuela es:
 - ✓ Brindar oportunidades de aprendizaje y desarrollo para todos los estudiantes.
 - ✓ Habilidad de los docentes para organizar situaciones interesantes y productivas para el aprendizaje efectivo y la indagación, interacción y socialización del aprendizaje.

- ✓ Debe tener en cuenta el conocimiento y los intereses de los estudiantes y proporcionar los recursos apropiados, el apoyo pertinente y la participación activa de los estudiantes.
- Profesionalismo Docente: Los elementos que componen el campo se relacionan con las responsabilidades profesionales de los docentes. Por ejemplo, garantizar que todos los estudiantes aprendan, garantizar una educación de calidad:
 - ✓ Reflexionar conscientemente sobre su práctica y reformular.
 - ✓ Los maestros entienden sus propias necesidades de aprendizaje.
 - ✓ Su participación y compromiso en los programas y políticas educativas de la institución. En sus relaciones con los pares, las comunidades y el sistema educativo.
 - ✓ El compromiso de un maestro con el aprendizaje de todos los estudiantes significa.
 - ✓ Evaluar su proceso de aprendizaje, identificar sus dificultades y ayudar a superarlos, teniendo en cuenta los efectos de las estrategias utilizadas.
 - ✓ Sea parte constructiva del lugar de trabajo, comparta y aprenda con sus compañeros.
 - ✓ Conéctese con las familias de los estudiantes y otros miembros de la comunidad para sentirse como aprendices de por vida.
 - ✓ Sentirse parte del sistema nacional.

2.2.2.5. Relación entre el desempeño docente y clima institucional.

El clima institucional es importante para todo tipo de organizaciones y empleados. Las instituciones educativas que realizan actividades docentes y demandan una mejor y mayor calidad educativa no son la excepción. El clima institucional incide así en el desempeño docente, en cuanto al grado en que se establecen las relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa y otros agentes, generando un clima específico que, de ser positivo, favorece el buen desempeño y, de lo contrario, se convierte en un factor negativo. Un buen clima institucional se convierte en un factor motivador para los docentes, y por ende también en un factor motivador para que logren buenos resultados docentes.

2.3 Bases filosóficas

La filosofía constituye el medio por el cual los valores y creencias de una institución se especifican y regulan según un conjunto de principios basados en entender quiénes somos y en qué creemos, es decir, qué son las ideas y los valores, cuál es su regulación, y el compromiso y responsabilidad de los servidores públicos con las organizaciones en las que prestan servicios públicos. La filosofía corporativa constituye el cerebro de la empresa, es decir, representa lo que la empresa quiere lograr y hacia dónde quiere llegar la organización, es el elemento que une el presente y el futuro de la organización, con las capacidades suficientes para posibilitarlos. para destacarse de la competencia y seguir su ejemplo.

“Constituyen la filosofía institucional y el soporte de la cultura organizacional tomando como marco de referencia el liderazgo efectivo mediante el cual los valores se vuelven contagiosos y afectan los hábitos de pensamientos de la gente, lo cual

inspira y regula la vida de la organización” (como se citó en Vera & Suárez, 2018, pp. 182, 184)

La Filosofía de los 7 Hábitos de las Personas Altamente Efectivas se relaciona con el desempeño académico de un grupo de colaboradores en una institución educativa de acuerdo a los siguientes indicadores:

- Calidad del trabajo, entendida como la exactitud, seriedad, claridad y utilidad de las tareas realizadas por los colaboradores de acuerdo a su cargo.
- Productividad, que son los resultados aceptables del trabajo y el tiempo para lograr esos resultados, de acuerdo con los requisitos del puesto.
- Desarrollo Profesional y Personal, que se refiere a brindar a los colaboradores oportunidades de crecimiento a través del desarrollo de conocimientos y habilidades para alcanzar el éxito profesional y personal.
- Relación interpersonal, que es la capacidad del empleado para establecer una relación con una o más personas en diferentes situaciones de acuerdo con los requisitos del puesto.
- Iniciativa, es la actitud del colaborador ante diferentes situaciones, que le permite tomar la iniciativa, proponer nuevas ideas, mostrar interés y originalidad en el trabajo.

2.4 Definición de términos básicos

Clima institucional: Según Chiavenato (1984): "El clima organizacional constituye el ambiente interno de la organización, y es una atmósfera psicológica única que existe en cualquier organización. (...) Diferentes personas perciben el clima de diferentes maneras" (p. 464).

Desempeño académico: “Como en cualquier otro profesional, el buen desempeño profesional de los docentes puede estar determinado por lo que saben, por cómo se desempeñan o por lo que logran con su trabajo” (Wilson, 1992).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.

2.5.2 Hipótesis específicas

1. El comportamiento institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.
2. La capacidad organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.
3. La dinámica institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores
Variable Independiente: Clima institucional	Comportamiento institucional	- Respétate a ti mismo ya los demás. - Desarrollar un sentido de lealtad y responsabilidad. - Muestra tu profesionalismo en cualquier momento - Fomentar el trabajo en equipo.	1, 2,3,4,5,6,7, 8,9,10,11,12, 13,14	Totalmente de Acuerdo (4)
	Capacidad organizacional	- Demostrar capacidad para organizar y planificar. - Habilidad para tomar decisiones.	15,16,17,18,19 20,21,22,23	De Acuerdo (3) Desacuerdo (2)
	Dinámica institucional	- Sea crítico. - Tener habilidades de liderazgo. - Asumir un compromiso de aprendizaje continuo. - Demuestra tu capacidad para generar confianza.	24,25,26,27,28 29,30,31,32,33 34,35,36,37	Totalmente en desacuerdo (1)
Variable Dependiente: Desempeño académico	Preparación y desarrollo de la enseñanza	- organizar el proceso de enseñanza - Preparar y diseñar actividades docentes. - Poseer conocimiento y comprensión del contenido de la enseñanza. - Uso adecuado de las herramientas educativas.	1, 2, 3,4,5, 6,7, 8,9,10,11,12	Totalmente de Acuerdo (4)
	Creación de ambientes favorables para	- Facilitar la creación de un ambiente de aprendizaje adecuado. - Fomentar un ambiente de confianza,	13,14,15 16,17,18	De Acuerdo (3)

	el aprendizaje	aceptación, equidad y respeto en la comunidad educativa.		Desacuerdo (2)
	• Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	- Facilitar el desarrollo del proceso de aprendizaje. - Auto evaluación.	19,20,21, 22,23	Totalmente en desacuerdo (1)
	• Profesionalismo docente	- Se dedica a la educación de los alumnos. - Asumir la responsabilidad y la profesionalidad.	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31	

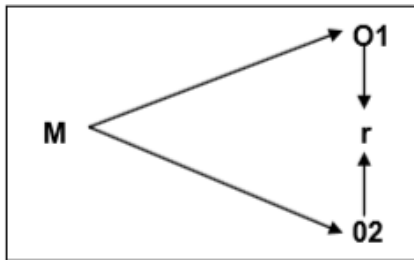
Nota: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El diseño de investigación que se utilizará el Descriptivo – Correlacional, que se formula de la siguiente manera.



M = Muestra

O1 = Variable 1, Clima institucional

O2 = Variable 2, Desempeño académico

r = Relación entre variable 1 y variable 2

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Para Oseda, (2008: p. 120) “Una población es un conjunto de individuos con al menos una característica, ya sea ciudadanía común, calidad de afiliación como asociación voluntaria o carrera, matriculación en una misma universidad, etc.”.

En el caso de nuestra investigación, la población lo constituyen 85 docentes donde se incluye también al director y los subdirectores de educación secundaria del ámbito del distrito de Huacho – 2019, cuyas edades comprenden desde los 26 hasta los 63 años (Fuente: Dirección de cada Institución Educativa).

3.2.2 Muestra

El tamaño de la muestra será la misma de la población, por considerar que tendremos una mejor visión de lo que quiere mostrar esta investigación, que equivale a 85 docentes donde se incluye también al director y los subdirectores de educación secundaria del ámbito del distrito de Huacho – 2019, cuyas edades comprenden desde los 26 hasta los 63 años.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se refiere al conjunto de acciones o procedimientos que conducen a la obtención de la información. Para la presente investigación se utilizará la Observación sistemática (lista de cotejo, escala de apreciación, rúbricas y ficha de observación) y la encuesta (cuestionario, escala de actitudes: Tipo Likert, Diferencial semántico y Escala de Guttman)

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

Después de aplicar los cuestionarios al director, subdirectores, docentes, estudiantes y padres de familia de educación secundaria de la institución educativa del distrito de Huacho - 2019, Las tablas se tabularon utilizando el software Microsoft Excel, luego se categorizaron los ítems y finalmente se tabularon los resultados. Para el procesamiento estadístico se aplicará el Paquete Estadístico para el Procesador - SPSS.

- Procesamiento, análisis e Interpretación de Datos.

- Media, moda y desviación estándar.
- Prueba de hipótesis de Chi Cuadrado

3.5 Matriz de consistencia

3.5 Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019	PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación entre clima institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019.	HIPÓTESIS GENERAL El clima institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.	VARIABLE INDEPENDIENTE Clima institucional	✓ Comportamiento Institucional	• Demuestra respeto a sí mismo y a los demás. • Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso. • Demuestra su profesionalismo en todo momento
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS • ¿Qué relación que existe entre comportamiento institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel	OBJETIVOS ESPECÍFICOS • Determinar la relación entre comportamiento institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS • El comportamiento institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro		✓ Capacidad organizacional	• Demuestra capacidad de organizar y planificar • Posee capacidad de tomar decisiones. • Posee capacidad para tomar criterios. • Posee capacidad para liderar. • Asume su compromiso con el aprendizaje continuo. • Demuestra su capacidad para construir confianza.
					✓ Dinámica institucional	

	secundario, distrito de Huacho - 2019? • ¿Qué relación que existe entre capacidad organizacional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019? • ¿Qué relación que existe entre dinámica institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019?	nivel secundario, distrito de Huacho – 2019. • Determinar la relación entre capacidad organizacional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019. • Determinar la relación entre dinámica institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019.	Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019. • La capacidad organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019. • La dinámica institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.	VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño académico docente	✓ Preparación y desarrollo de la enseñanza ✓ Creación de ambientes favorables para el aprendizaje ✓ Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	• Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje • Prepara y diseña las actividades de enseñanza • Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos • Uso adecuado de las herramientas pedagógicas. • Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje. • Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa. - Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje. - Se autoevalúa.
--	--	--	--	--	--	--

					✓ Profesionalis mo docente	- Se compromete con la educación de sus alumnos. - Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.
--	--	--	--	--	-------------------------------	---

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 2. Clima institucional

<i>Clima institucional</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	22,4	22,4	22,4
	Medio	56	65,9	65,9	88,2
	Alto	10	11,8	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

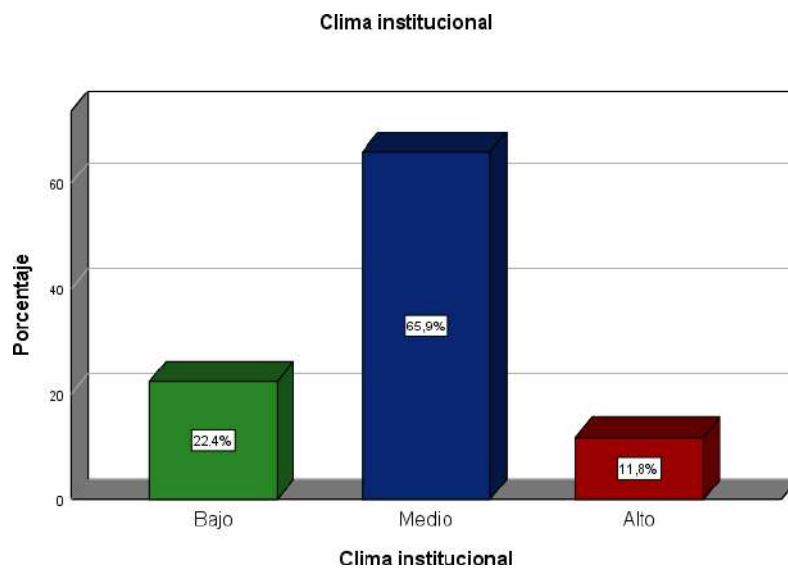


Figura 1. *Clima institucional*

De la figura 1, un 65,9% de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho manifiestan que existe un nivel medio en la variable del clima institucional, un 22,4% un nivel bajo y un 11,8% un nivel alto.

Tabla 3. Comportamiento institucional

<i>Comportamiento institucional</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	31,8	31,8	31,8
	Medio	44	51,8	51,8	83,5
	Alto	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

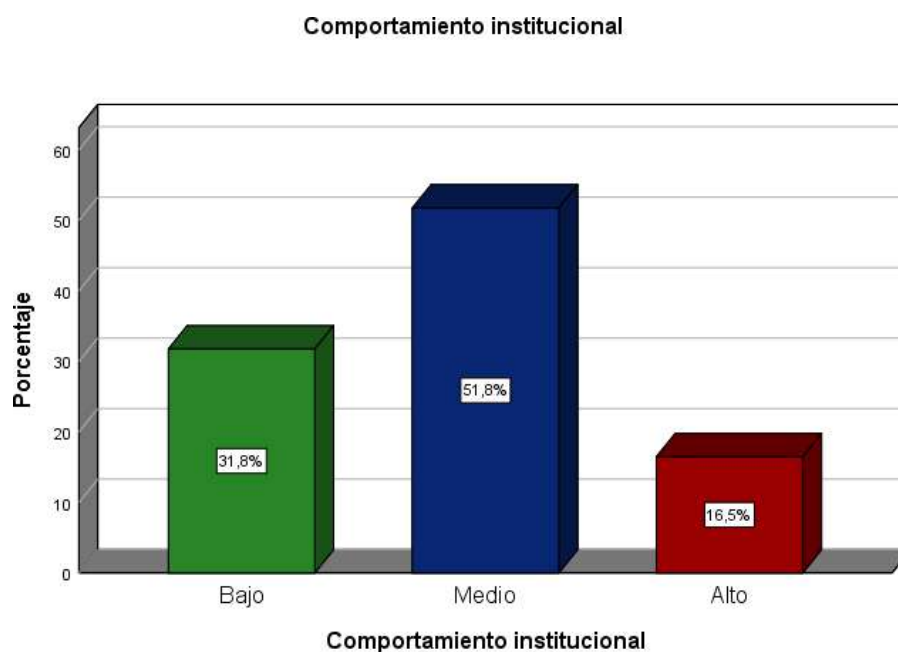


Figura 2. Comportamiento institucional

De la figura 2, un 51,8% de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión del clima institucional, un 31,8% un nivel bajo y un 11,8% un nivel alto.

Tabla 4. Capacidad organizacional

<i>Capacidad organizacional</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	29,4	29,4	29,4
	Medio	50	58,8	58,8	88,2
	Alto	10	11,8	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

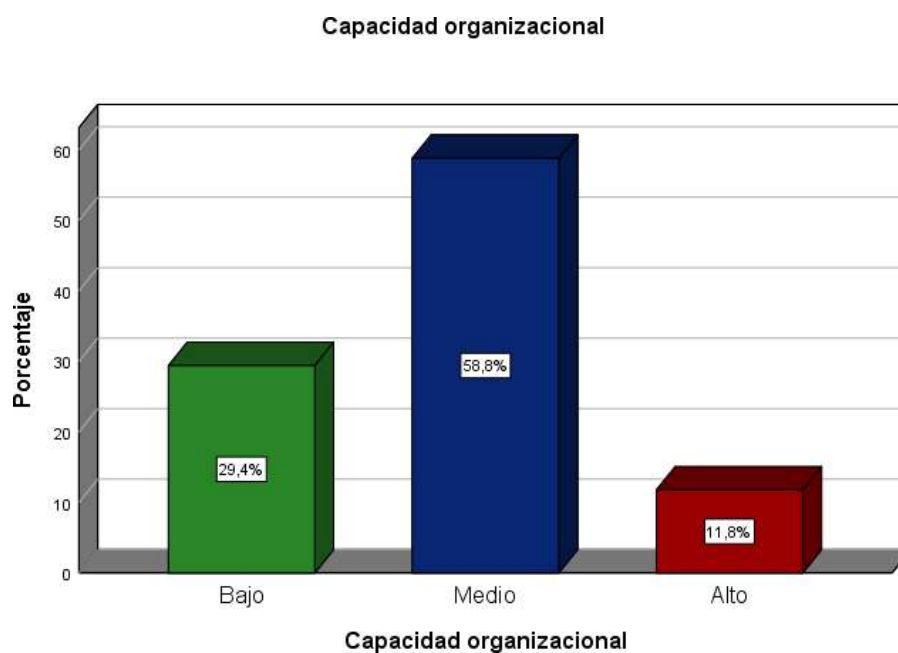


Figura 3. Capacidad organizacional

De la figura 3, un 58,8% de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de capacidad organizacional, un 29,4% un nivel bajo y un 11,8% un nivel alto.

Tabla 5. Dinámica institucional

<i>Dinámica institucional</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	25,9	25,9	25,9
	Medio	53	62,4	62,4	88,2
	Alto	10	11,8	11,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

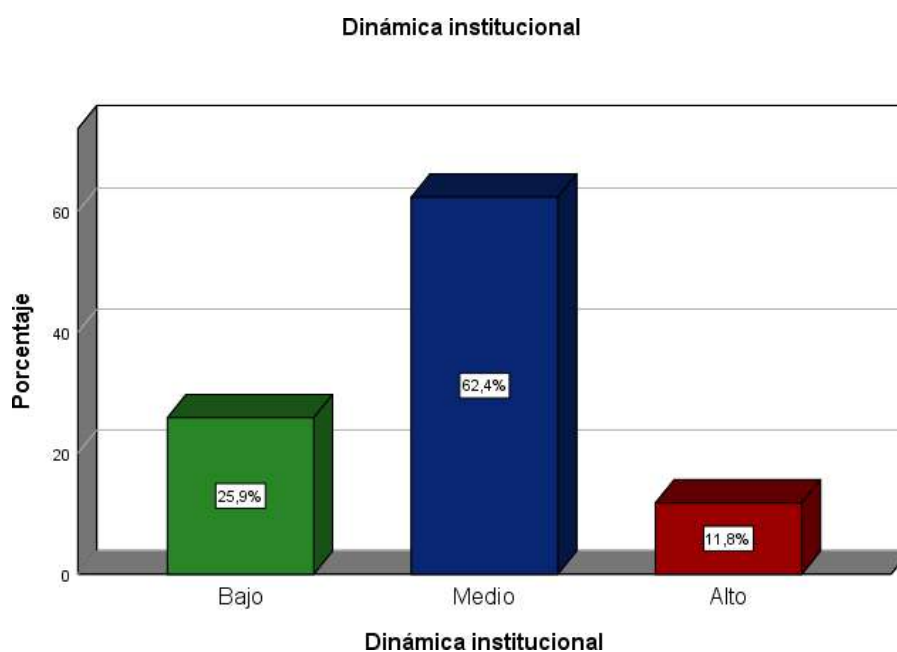


Figura 4. Dinámica institucional

De la figura 4, un 62,4% de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión dinámica institucional, un 25,9% un nivel bajo y un 11,8% un nivel alto.

Tabla 6. Desempeño académico docente

<i>Desempeño académico docente</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	8,2	8,2	8,2
	Medio	71	83,5	83,5	91,8
	Alto	7	8,2	8,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

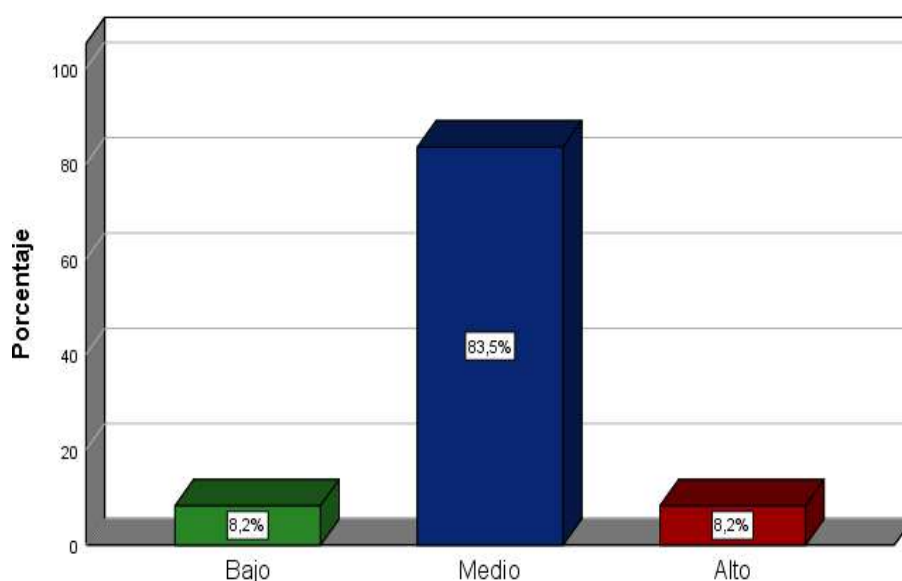


Figura 5. Desempeño académico docente

De la figura 5, un 83,5% de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho manifiestan que existe un nivel medio en la variable desempeño académico docente, un 8,2% un nivel bajo y un 8,2% un nivel alto.

Tabla 7. Preparación y desarrollo de la enseñanza

<i>Preparación y desarrollo de la enseñanza</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	28	32,9	32,9	32,9
	Medio	50	58,8	58,8	91,8
	Alto	7	8,2	8,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

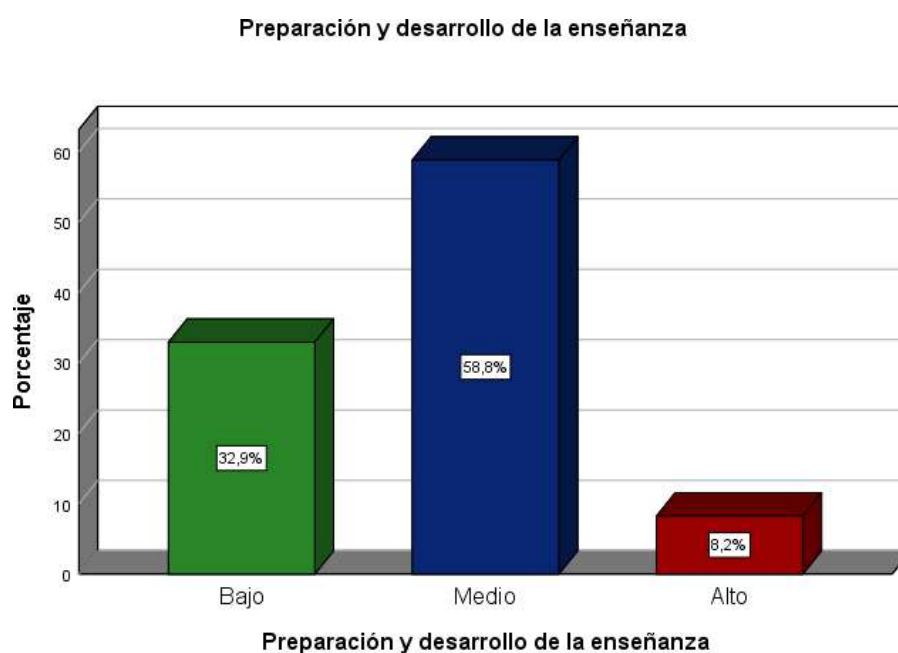


Figura 6. Preparación y desarrollo de la enseñanza

De la figura 6, un 58,8% de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de preparación y desarrollo de la enseñanza, un 32,9% un nivel bajo y un 8,2% un nivel alto.

Tabla 8. Creación de ambientes favorables para el aprendizaje

<i>Creación de ambientes favorables para el aprendizaje</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	24,7	24,7	24,7
	Medio	57	67,1	67,1	91,8
	Alto	7	8,2	8,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

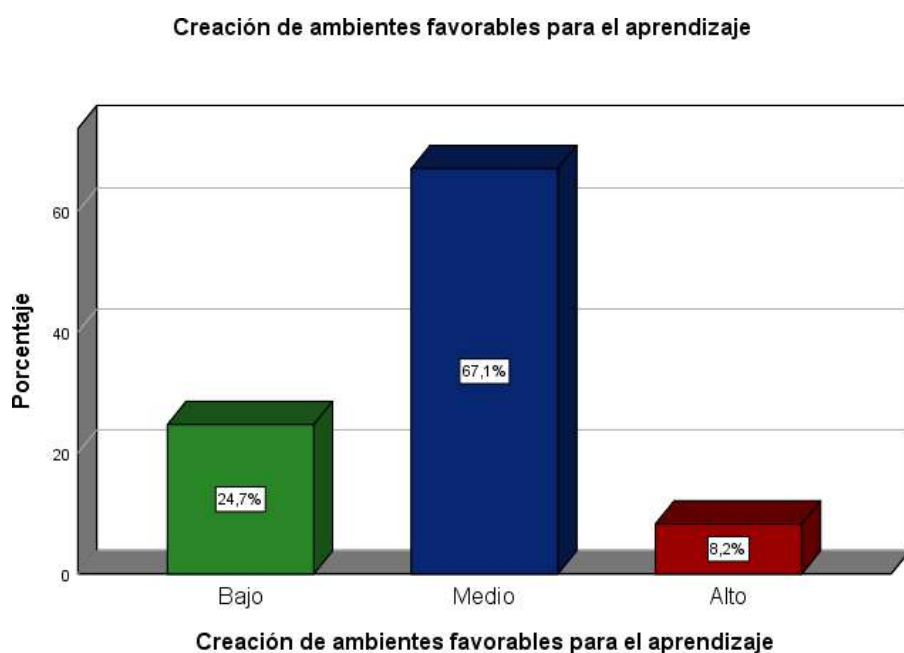


Figura 7. Creación de ambientes favorables para el aprendizaje

De la figura 7, un 67,1% de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de creación de ambientes favorables para el aprendizaje, un 24,7% un nivel bajo y un 8,2% un nivel alto.

Tabla 9. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos

<i>Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	24,7	24,7	24,7
	Medio	50	58,8	58,8	83,5
	Alto	14	16,5	16,5	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

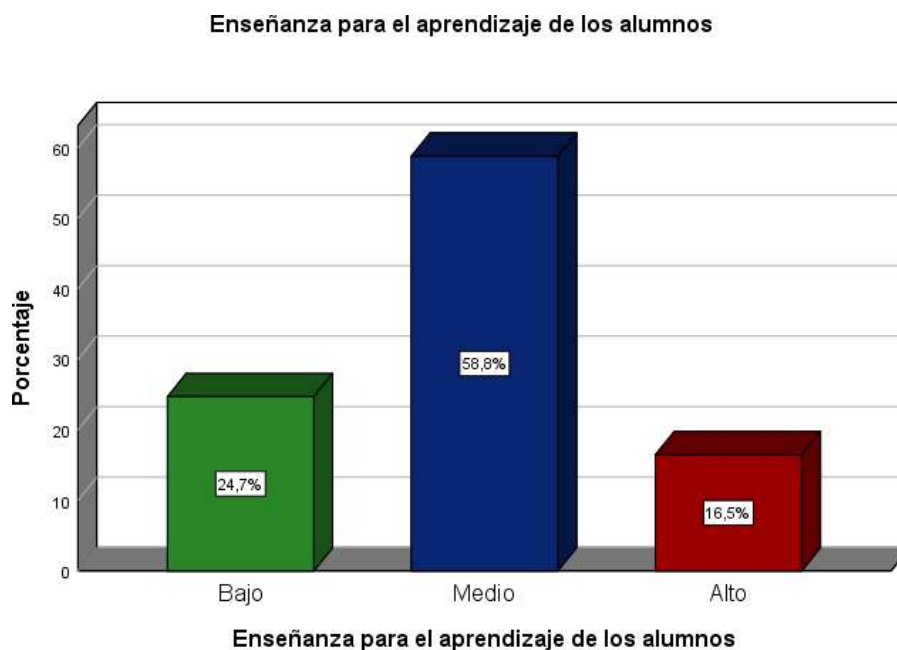


Figura 8. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos

De la figura 8, un 67,1% de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, un 24,7% un nivel bajo y un 8,2% un nivel alto.

Tabla 10. Profesionalismo docente

Profesionalismo docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	12,9	12,9	12,9
	Medio	39	45,9	45,9	58,8
	Alto	35	41,2	41,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

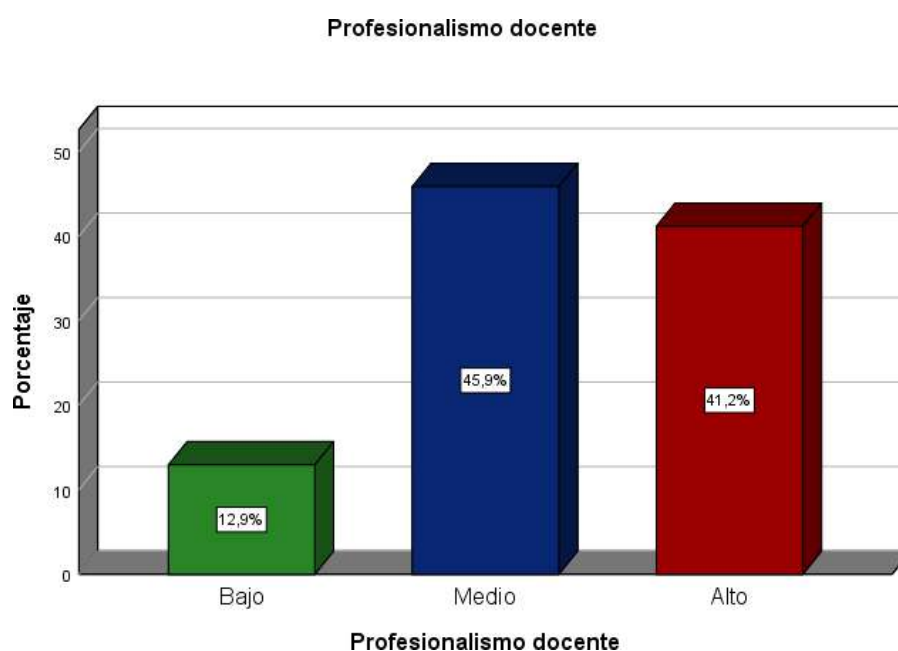


Figura 9. *Profesionalismo docente*

De la figura 9, un 67,1% de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho manifiestan que existe un nivel medio en la dimensión de profesionalismo docente, un 24,7% un nivel bajo y un 8,2% un nivel alto.

4.2 Contratación de hipótesis

Dado que hay 2 variables cuantitativas, es necesario verificar si los datos de la variable aleatoria en estudio siguen un modelo de distribución de probabilidad normal antes de realizar cualquier análisis estadístico inferencial. Para realizar la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov debido a que el tamaño de la muestra fue mayor a 50.

Prueba de Normalidad la variable clima institucional

Para realizar la prueba de normalidad del clima institucional, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0): Las puntuaciones de la variable clima institucional, tienen una distribución normal

Hipótesis Alterna (H_a): Las puntuaciones de la variable clima institucional, no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo: $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico del prueba: Kolmogorov-Smirnov

Tabla 11. Prueba de normalidad de la variable clima institucional

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,141	85	,000

d) Regla de decisión:

- Si: $P_valor (Sig) \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula.
- Si: $P_valor (Sig) > 0,05$ no se rechaza la hipótesis nula

En cuanto a las variables de clima institucional, $p\text{-value} = \text{Sig} =$ igual a 0.000, debido a que este valor es menor a 0.05, se infiere que existe evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula, y se concluye que los datos no provienen de una distribución normal.

Prueba de Normalidad de la variable desempeño académico docente

Para realizar la prueba de normalidad de la variable desempeño académico docente, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov y se siguió el siguiente procedimiento:

a) Planteo de las hipótesis:

Hipótesis Nula (H_0): Las puntuaciones de la variable desempeño académico docente tienen una distribución normal

Hipótesis Alternativa (H_a): Las puntuaciones de la variable desempeño académico docente no tienen una distribución normal.

b) Nivel de significación o riesgo: $\alpha = 5\% = 0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogorov-Smirnov

Tabla 12. Prueba de normalidad de la variable desempeño académico docente

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño académico docente	,154	85	,000

d) Regla de decisión:

- Si: Valor (Sig.) $\leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula
- Si: $P_{\text{valor}}(\text{Sig.}) > 0,05$ no se rechaza la hipótesis nula

Sobre la variable rendimiento académico del docente, $p\text{-value} = \text{Sig.} =$ es igual a 0.000, dado que este valor es menor a 0.05, se infiere que existe suficiente evidencia estadística

para rechazar la hipótesis nula, y se concluye que los datos no no provienen de una distribución normal.

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: “El clima institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”.

Hipótesis nula: “El clima institucional no se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”.

Tabla 13. El clima institucional y el desempeño académico de docentes

			Clima institucional	Desempeño académico de docentes
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño académico de docentes	Coefficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,801$, con una $p = 0,000$ ($p < 0,05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa significativamente entre el clima institucional y el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud muy **buena**.

Hipótesis Especifica 1

Hipótesis Alternativa: “El comportamiento institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”.

Hipótesis nula: “El comportamiento institucional no se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”.

Tabla 14. El comportamiento institucional y el desempeño académico de docentes

			Comportami ento institucional	Desempeño académico de docentes
Rho de Spearman	Comportamiento institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño académico de docentes	Coefficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.827$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativa entre el comportamiento institucional y el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud muy **buena**.

Hipótesis Específica 2

Hipótesis Alternativa: “La capacidad organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”.

Hipótesis nula: “La capacidad organizacional no se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”.

Tabla 15. La capacidad organizacional y el desempeño académico de docentes

		Capacidad organizacional	Desempeño académico de docentes
Rho de Spearman	Capacidad organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,492**
		N	85
	Desempeño académico de docentes	Coefficiente de correlación	,492**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	85

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

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.492$, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativa entre la capacidad organizacional y el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud moderada.

Hipótesis Especifica 3

Hipótesis Alternativa: “La dinámica institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”.

Hipótesis nula: “La dinámica institucional no se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”.

Tabla 16. La dinámica institucional y el desempeño académico de docentes

			Dinámica institucional	Desempeño académico de docentes
Rho de Spearman	Dinámica institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Desempeño académico de docentes	Coefficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Como se muestra en la tabla 16 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.639$, con una $p=0.000(p<0.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación significativa entre el comportamiento institucional y el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados estadísticos demuestran que “existe una relación entre el clima institucional y el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019”, Representa una muy buena correlación debido a que la correlación de Spearman arroja un valor de 0,801. Entre las variables estudiadas, a continuación, realizamos un análisis estadístico de las variables por dimensión, donde en la primera dimensión se puede apreciar que también existe una relación entre el comportamiento institucional y el rendimiento académico de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, en el nivel secundario. , Distrito Huacho - 2019 , indicando una muy buena correlación debido a la correlación de Spearman devuelta de 0.827. En la segunda dimensión, debido a la correlación de Spearman devuelta, también se puede observar que existe una relación entre las habilidades organizativas de los docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet de la Secundaria Distrital de Huacho y el rendimiento académico - el valor de 2019 es 0.492, representando una correlación moderada.

En la tercera dimensión, también se puede apreciar que existe una relación entre el Comportamiento Institucional y el Rendimiento Académico de los Docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, Secundaria, Distrito de Huacho - 2019, debido al valor de correlación de Spearman arrojando un valor de 0.639, que representa una buena

asociación. Esto nos ayuda a entender la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico docente”. En este punto, coincidimos con la investigación de Requena, M. J. (2016) en su tesis *“El clima organizacional en el desempeño laboral docente” (Tesis de Maestría)*, la cual tuvo como objetivo “analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño docente de los docentes. La Unidad Educativa Manuel Antonio Malpica, ubicada en Naguanagua, Carabobo”, concluyó que, si los docentes sienten que su trabajo y sobrevivencia profesional se ven amenazados por parte de los directivos educativos, su conducta y conducta muchas veces llevan a que su desempeño profesional se vea comprometido. creencias y proceso de preparación. Se recomienda crear un ambiente propicio para la confianza y la cooperación, y eliminar el aislamiento entre los miembros de la organización, eliminando así el dolor y la confusión.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

1. **Primero:** Existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.801, representando una muy buena asociación.
2. **Segundo:** Existe una relación entre el comportamiento institucional y el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0,827, representando una muy buena asociación.
3. **Tercero:** Existe una relación entre la capacidad organizacional y el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.492, representando moderada asociación.
4. **Cuarta:** Existe una relación entre el comportamiento institucional y el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0, 639, representando buena asociación.

6.2 Recomendaciones

1. Se recomienda que los docentes de la institución deben asumir con responsabilidad y seriedad el compromiso de fomentar un adecuado clima laboral y deben estar dispuestos a los cambios.
2. Se recomienda identificar otras variables relacionadas con el estudio del proceso del clima institucional con el fin de optimizar el desempeño académico de los docentes para mejorar el clima laboral con los estudiantes.
3. Se sugiere a otros investigadores estudiar este trabajo: “Clima Institucional y Desempeño Académico de los Docentes en Instituciones Educativas Pedro Paulet de Secundaria del Distrito de Huacho - 2019” para enriquecer y mejorar la investigación, a la luz de los nuevos acontecimientos y avances tecnológicos.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Acuña Espinoza, J. L. (2013). Autoestima y Rendimiento académico de los estudiantes del X ciclo 2012-II de la Escuela profesional de Educación Primaria y problemas de aprendizaje de la Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión-Huacho.
- Álvarez Valencia, F. 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 de Marinilla.
- Mendoza Aedo, A. H. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao.
- Ortiz Neira, N. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 “Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017.
- Palacios Ramírez, F., & 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 de los objetivos institucionales. Universidad Nacional abierta ya distancia.
- Puma Fabian, Y. (2018). Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas integradas (IEI) de la ciudad de Quillabamba, 2018.
- Requena, M. J. (2016). Clima organizacional en el desempeño laboral del docente (Master's thesis).
- Reto Huaranga, A. G. (2018). Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017.

Sánchez Cubas, J. D. (2018). Relación del clima institucional y desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016.

UNESCO (1998). Conferencia Mundial Sobre Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI.

Villar Soberón, C. L. (2018). Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa Particular “Albert Einstein” Pimentel-Chiclayo-2018.

7.2 Fuentes bibliográficas

Brunet, L. (1987) El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas.

Chiavenato, Idalberto (1984). Administración de Recursos Humanos. São Paulo, Atlas.

Cueto, S. (2006). Una década evaluando el rendimiento escolar. Organización Grupo de Análisis para el Desarrollo. Lima, Perú: Grade

De Zubiría, M. y De Zubiría, J. (2002). Fundamentos de Pedagogía Conceptual. Bogotá: Plaza y Janes.

Díaz Barriga, A. y Hernández Rojas, G. (1999) Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una Interpretación Constructivista. México: Mc Graw Hill.

Freire, P. (2014). Pedagogia do oprimido (60ª edição). Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Guerra, S (2006). Las habilidades sociales y la educación. México, Edit. Carpintero.

Lewin, Kurt (1952). Field Theory in Social Science – selected theoretical papers by Kurt Lewin. (Ed. Cartwright, D.) London: Tavistock Publications.

McGregor, D. (2007). El lado humano de las empresas: Aplique la teoría “Y” para lograr un manejo eficiente de su equipo. México, McGraw-Hill Interamericana.

Menarguez, J. (2004). Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma. Madrid: Fundación Index.

- Peñaloza, W. (1995). El Currículo Integral. Primera Edición. Vice Rectorado Académico Universidad del Zulia. Maracaibo (Venezuela).
- Pulido, C. (2003). Clima organizacional. Lima: Atanor. Primera edición.
- Robbins, S. (2009) Comportamiento organizacional. México: Printice Hall, Octava edición.
- Stephen, R., & Timothy, J. (2009). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Valdés, H. (2004). El Desempeño del Maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.

7.3 Fuentes hemerográficas

- CISE PUCP (2007) Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: CISE PUCP.
- Corrales, I. C., & Sosa, J. A. D. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Revista venezolana de gerencia, 8(24), 644-658.
- Pérez Tornero, J. M., & Tayie, S. (2012). La formación de profesores en educación en medios: currículo y experiencias internacionales= Teacher Training in Media Education: Curriculum and International Experiences. Comunicar: Revista Científica Iberoamericana de Comunicación y Educación= Scientific Journal of Media Education: 39, 2, 2012, 1-10.
- Sandoval, M (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional, ensayo. Hitos de Ciencia económica administrativa, mayo-agosto 2004, año 10, número 27, p. 83, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.
- Vera Campuzano, N., & Suárez Caicheb, A. M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de

Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. Revista universidad y sociedad, 10(1), pp. 180-186.

Wilson, T. D. (1992). Vamos Para Buscar La Vida: A Comparison of Patterns of Migration from a Rancho in Jalisco and Immigration to a Mexicali Squatter Settlement. Unpublished Ph.D. Dissertation, Department of Anthropology, UCLA.

7.4 Fuentes electrónicas

Fundación Instituto de Ciencias del Hombre (s/a) El clima y la cultura institucional de los centros docentes. <http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/EL%20%20CLIMA%20Y%20LA%200%20CULTURA%20INSTITUCIONAL%20DE%20LOS%20CENTROS%20DOCEN%85.pdf>

Gibson y sus colaboradores (1984) Clima organizacional. <http://www.monografias.com/trabajos31/clima-organizacionalaula.shtml>

Lusthaus, Ch. y otros (2002). Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño. Otawa. <http://www.Ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN%200109.pdf>

Rodríguez, N. (2004). El clima escolar. Revista Digital Investigación y Educación, 7 (3). <https://docplayer.es/13410640-Issn-1696-7208-revista-numero-7-volumen-3-de-marzo-de-2004-el-clima-escolar-noelia-rodriguez-garran.html>

ANEXOS:

ANEXO 1 Matriz de Consistencia.

ANEXO 2 Instrumento de recolecta de datos.

ANEXO 3 Confiabilidad de Cronbach.

ANEXO 4 Base de datos.

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019	PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019?	OBJETIVO GENERAL Establecer la relación entre clima institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019.	HIPÓTESIS GENERAL El clima institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.	VARIABLE INDEPENDIENT E Clima institucional	✓ Comportamiento Institucional ✓ Capacidad organizacional ✓ Dinámica institucional	• Demuestra respeto a sí mismo y a los demás. • Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso. • Demuestra su profesionalismo en todo momento • Demuestra capacidad de organizar y planificar • Posee capacidad de tomar decisiones. • Posee capacidad para tomar criterios.

	PROBLEMAS ESPECÍFICOS • ¿Qué relación que existe entre comportamiento institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019? • ¿Qué relación que existe entre capacidad organizacional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS • Determinar la relación entre comportamiento institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019. • Determinar la relación entre capacidad organizacional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS • El comportamiento institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019. • La capacidad organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.			• Posee capacidad para liderar. • Asume su compromiso con el aprendizaje continuo. • Demuestra su capacidad para construir confianza.
--	--	--	--	--	--	---

	• ¿Qué relación que existe entre dinámica institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019?	• Determinar la relación entre dinámica institucional y desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho – 2019.	• La dinámica institucional se relaciona directa y significativamente con el desempeño académico de docentes de la Institución Educativa Pedro Paulet, del nivel secundario, distrito de Huacho - 2019.	VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño académico docente	✓ Preparación y desarrollo de la enseñanza ✓ Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	• Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje • Prepara y diseña las actividades de enseñanza • Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos • Uso adecuado de las herramientas pedagógicas. • Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje. • Promueve un ambiente de confianza, aceptación,
--	--	--	---	--	--	--

					✓ Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos - Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje. - Se autoevalúa.	equidad y respeto entre la comunidad educativa.
					✓ Profesionalismo docente - Se compromete con la educación de sus alumnos. - Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.	

Anexo 2: Instrumento de recolecta de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POST GRADO

INSTRUMENTO

ENCUESTA DEL CLIMA INSTITUCIONAL PARA LOS DIRECTORES Y LOS DOCENTES

La presente encuesta tiene la finalidad de conocer algunos aspectos del clima institucional y se busca relacionar con el desempeño académico docente de la institución educativa Pedro E. Paulet.

Estimado(a) docente lea atentamente cada enunciado y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta:

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Esta encuesta es absolutamente confidencial y anónimo. Por favor responda con sinceridad.

Nº	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	1	2	3	4
1	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.	TD	D	A	TA
2	Existe apertura entre el director, el personal docente, auxiliar y administrativos para tratar problemas relacionados con la institución.	TD	D	A	TA
3	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.	TD	D	A	TA
4	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.	TD	D	A	TA
5	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.	TD	D	A	TA
6	El comportamiento de los docentes es favorable a la imagen de la institución.	TD	D	A	TA
7	El director comparte información y mantiene informado a su personal oportunamente.	TD	D	A	TA
8	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.	TD	D	A	TA
9	Los docentes en general reaccionan en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.	TD	D	A	TA
10	Los docentes asisten puntualmente y con regularidad a sus clases.	TD	D	A	TA
11	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo.	TD	D	A	TA
12	Los docentes sienten satisfacción de trabajar en la institución.	TD	D	A	TA
13	El director promueve el trabajo en equipo.	TD	D	A	TA
14	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	TD	D	A	TA
CAPACIDAD ORGANIZACIONAL					
15	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.	TD	D	A	TA
16	Prevé los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.	TD	D	A	TA
17	El director realiza gestiones en beneficio de la institución.	TD	D	A	TA
18	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.	TD	D	A	TA

19	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten	TD	D	A	TA
20	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.	TD	D	A	TA
21	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas.	TD	D	A	TA
22	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.	TD	D	A	TA
23	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.	TD	D	A	TA
DINÁMICA INSTITUCIONAL					
24	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.	TD	D	A	TA
25	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.	TD	D	A	TA
26	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.	TD	D	A	TA
27	El director respeta y apoya la decisión del grupo aún cuando no refleje su propia posición.	TD	D	A	TA
28	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aún cuando no refleje su propia posición.	TD	D	A	TA
29	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.	TD	D	A	TA
30	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.	TD	D	A	TA
31	Toma decisiones difíciles cuando es necesario.	TD	D	A	TA
32	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias.	TD	D	A	TA
33	Tiene predisposición por aprender de los demás.	TD	D	A	TA
34	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos	TD	D	A	TA
35	Los docentes se preocupan por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas	TD	D	A	TA
36	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones.	TD	D	A	TA
37	Admite y reconoce los méritos de las personas.	TD	D	A	TA

Fíjate si respondiste el total de las preguntas. Gracias por tu colaboración

Fuente: Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional, Edgar Valdivia Vivanco “Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica. Ministerio de educación. 2003.Capacitación en Gestión a directores de Instituciones educativas. Módulo Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO**

INSTRUMENTO

**ENCUESTA DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO DOCENTE PARA LOS
DIRECTORES Y LOS DOCENTES**

La presente encuesta tiene la finalidad de conocer algunos aspectos del clima institucional y se busca relacionar con el desempeño académico docente de la institución educativa Pedro E. Paulet.

Estimado(a) docente lea atentamente cada enunciado y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta:

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Esta encuesta es absolutamente confidencial y anónimo. Por favor responda con sinceridad.

Nº	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	1	2	3	4
1	La planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	TD	D	A	TA
2	Organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa.	TD	D	A	TA
3	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los alumnos.	TD	D	A	TA
4	Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los adultos.	TD	D	A	TA
5	Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	TD	D	A	TA
6	Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los estudiantes.	TD	D	A	TA
7	Demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseña.	TD	D	A	TA
8	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área de los estudiantes.	TD	D	A	TA
9	Hace uso de los medios de enseñanza, (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje.	TD	D	A	TA
10	Hace uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje.	TD	D	A	TA
11	Hace uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje.	TD	D	A	TA
12	Utiliza el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza.	TD	D	A	TA
CREACIÓN DE AMBIENTES FAVORABLES PARA EL APRENDIZAJE					
13	Se dirige en forma autoritaria a los estudiantes.	TD	D	A	TA
14	Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa.	TD	D	A	TA
15	Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad.	TD	D	A	TA
16	Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución.	TD	D	A	TA
17	Respeto las opiniones y puntos de vista de sus alumnos durante sus intervenciones orales y escritas.	TD	D	A	TA
18	Establece y mantienen normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula.	TD	D	A	TA
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					

19	Los conocimientos que traen los estudiantes se toman en cuenta como punto de partida de su clase.	TD	D	A	TA
20	Utiliza estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.	TD	D	A	TA
21	Permite reflexionar al estudiante sobre sus propios aprendizajes.	TD	D	A	TA
22	Evalúa los resultados alcanzados.	TD	D	A	TA
23	Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados.	TD	D	A	TA
PROFESIONALISMO DOCENTE					
24	Está de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora.	TD	D	A	TA
25	Se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados.	TD	D	A	TA
26	Es cumplido y puntual en la escuela y en sus clases.	TD	D	A	TA
27	Las oportunidades que brinda la Región Lima Provincias son positivas para tu desempeño docente.	TD	D	A	TA
28	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.	TD	D	A	TA
29	Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente.	TD	D	A	TA
30	Cumple con eficacia la normatividad.	TD	D	A	TA
31	Se involucra en la toma de decisiones de su institución.	TD	D	A	TA

Fíjate si respondiste el total de las preguntas. Gracias por tu colaboración

Fuente: Ministerio de Educación de Chile (2006) Marco para la buena enseñanza. Santiago de Chile. Héctor Valdés Veloz “El desempeño del maestro y su evaluación.” (2004) Ignacio Montenegro Aldana “Evaluación del desempeño docente” (2003). Plan informativo sobre instrumentos del plan piloto de evaluación del desempeño docente (2009).

Anexo 3: Confiabilidad de Alfa Cronbach

CONFIABILIDAD

FORMULACIÓN

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems. Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de esta y que pueden deducirse la una de la otra.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Midiendo los ítems del cuestionario

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach N de elementos	
,952	68

Anexo 4: Tabla de datos (Base de datos).

N	Clima institucional																																																
	Comportamiento institucional																Capacidad organizacional										Dinámica institucional														ST1	X							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	S1	D1	15	16	17	18	19	20	21	22	23	S2	D2	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	S3	D3						
1	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	35	Medio	3	1	3	2	3	1	3	2	3	21	Bajo	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	31	Bajo	87	Medio
2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	24	Bajo	5	3	1	1	5	3	1	1	5	25	Medio	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	5	3	1	34	Medio	83	Bajo	
3	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	38	Medio	2	5	2	3	2	5	2	3	2	26	Medio	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	43	Medio	107	Medio				
4	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	58	Alto	4	3	5	5	4	3	5	5	4	38	Alto	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	59	Alto	155	Alto				
5	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	39	Medio	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22	Medio	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	35	Medio	96	Medio				
6	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	40	Medio	3	3	1	4	3	3	1	4	3	25	Medio	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	37	Medio	102	Medio				
7	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	29	Bajo	2	3	3	2	2	3	3	2	2	22	Medio	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	36	Medio	87	Medio				
8	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	45	Medio	1	5	4	3	1	5	4	3	1	27	Medio	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	48	Medio	120	Medio				
9	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	28	Bajo	3	2	2	1	3	2	2	1	3	19	Bajo	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	28	Bajo	75	Bajo				
10	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	56	Alto	3	3	2	2	3	3	2	2	3	23	Medio	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	35	Medio	114	Medio				
11	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	28	Bajo	5	2	3	3	5	2	3	3	5	31	Medio	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3	44	Medio	103	Medio				
12	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	33	Bajo	2	1	2	3	2	1	2	3	2	18	Bajo	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	27	Bajo	78	Bajo				
13	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	40	Medio	2	3	1	5	2	3	1	5	2	24	Medio	3	1	5	2	3	1	5	2	3	1	5	2	3	1	37	Medio	101	Medio				
14	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	39	Medio	1	2	3	2	1	2	3	2	1	17	Bajo	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	29	Bajo	85	Bajo				
15	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	41	Medio	3	4	3	2	3	4	3	2	3	27	Medio	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	43	Medio	111	Medio				
16	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	58	Alto	4	3	5	5	4	3	5	5	4	38	Alto	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	59	Alto	155	Alto				
17	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	35	Medio	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	Bajo	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	32	Bajo	87	Medio				
18	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	35	Medio	4	3	2	3	4	3	2	3	4	28	Medio	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	41	Medio	104	Medio				
19	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	35	Medio	3	2	5	3	3	2	5	3	3	29	Medio	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	46	Medio	110	Medio				
20	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	28	Bajo	3	2	2	1	3	2	2	1	3	19	Bajo	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	28	Bajo	75	Bajo				
21	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	35	Medio	1	3	3	3	1	3	3	3	1	21	Bajo	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	36	Medio	92	Medio				
22	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	58	Alto	4	3	5	5	4	3	5	5	4	38	Alto	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	59	Alto	155	Alto				

23	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	32	Bajo	2	5	1	5	2	5	1	5	2	28	Medio	5	1	5	2	5	1	5	2	5	1	5	2	5	1	45	Medio	105	Medio
24	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	35	Medio	3	1	3	2	3	1	3	2	3	21	Bajo	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	31	Bajo	87	Medio
25	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	24	Bajo	5	3	1	1	5	3	1	1	5	25	Medio	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	34	Medio	83	Bajo
26	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	38	Medio	2	5	2	3	2	5	2	3	2	26	Medio	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	43	Medio	107	Medio
27	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	58	Alto	4	3	5	5	4	3	5	5	4	38	Alto	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	59	Alto	155	Alto
28	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	39	Medio	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22	Medio	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	35	Medio	96	Medio
29	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	40	Medio	3	3	1	4	3	3	1	4	3	25	Medio	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	37	Medio	102	Medio
30	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	29	Bajo	2	3	3	2	2	3	3	2	2	22	Medio	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	36	Medio	87	Medio
31	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	45	Medio	1	5	4	3	1	5	4	3	1	27	Medio	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	48	Medio	120	Medio
32	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	28	Bajo	3	2	2	1	3	2	2	1	3	19	Bajo	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	28	Bajo	75	Bajo
33	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	56	Alto	3	3	2	2	3	3	2	2	3	23	Medio	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	35	Medio	114	Medio
34	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	28	Bajo	5	2	3	3	5	2	3	3	5	31	Medio	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3	44	Medio	103	Medio
35	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	33	Bajo	2	1	2	3	2	1	2	3	2	18	Bajo	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	27	Bajo	78	Bajo
36	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	40	Medio	2	3	1	5	2	3	1	5	2	24	Medio	3	1	5	2	3	1	5	2	3	1	5	2	3	1	37	Medio	101	Medio
37	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	39	Medio	1	2	3	2	1	2	3	2	1	17	Bajo	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	29	Bajo	85	Bajo
38	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	41	Medio	3	4	3	2	3	4	3	2	3	27	Medio	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	43	Medio	111	Medio
39	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	58	Alto	4	3	5	5	4	3	5	5	4	38	Alto	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	59	Alto	155	Alto
40	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	35	Medio	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	Bajo	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	32	Bajo	87	Medio
41	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	35	Medio	4	3	2	3	4	3	2	3	4	28	Medio	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	41	Medio	104	Medio
42	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	35	Medio	3	2	5	3	3	2	5	3	3	29	Medio	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	46	Medio	110	Medio
43	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	28	Bajo	3	2	2	1	3	2	2	1	3	19	Bajo	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	28	Bajo	75	Bajo
44	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	35	Medio	1	3	3	3	1	3	3	3	1	21	Bajo	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	36	Medio	92	Medio
45	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	58	Alto	4	3	5	5	4	3	5	5	4	38	Alto	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	59	Alto	155	Alto
46	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	32	Bajo	2	5	1	5	2	5	1	5	2	28	Medio	5	1	5	2	5	1	5	2	5	1	5	2	5	1	45	Medio	105	Medio
47	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	29	Bajo	2	3	3	2	2	3	3	2	2	22	Medio	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	36	Medio	87	Medio
48	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	45	Medio	1	5	4	3	1	5	4	3	1	27	Medio	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	48	Medio	120	Medio
49	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	35	Medio	3	1	3	2	3	1	3	2	3	21	Bajo	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	31	Bajo	87	Medio
50	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	24	Bajo	5	3	1	1	5	3	1	1	5	25	Medio	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	34	Medio	83	Bajo
51	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	38	Medio	2	5	2	3	2	5	2	3	2	26	Medio	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	43	Medio	107	Medio

52	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	58	Alto	4	3	5	5	4	3	5	5	4	38	Alto	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	59	Alto	155	Alto
53	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	39	Medio	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22	Medio	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	35	Medio	96	Medio
54	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	40	Medio	3	3	1	4	3	3	1	4	3	25	Medio	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	37	Medio	102	Medio
55	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	29	Bajo	2	3	3	2	2	3	3	2	2	22	Medio	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	36	Medio	87	Medio
56	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	45	Medio	1	5	4	3	1	5	4	3	1	27	Medio	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	48	Medio	120	Medio
57	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	28	Bajo	3	2	2	1	3	2	2	1	3	19	Bajo	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	28	Bajo	75	Bajo
58	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	56	Alto	3	3	2	2	3	3	2	2	3	23	Medio	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	35	Medio	114	Medio
59	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	28	Bajo	5	2	3	3	5	2	3	3	5	31	Medio	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3	44	Medio	103	Medio
60	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	33	Bajo	2	1	2	3	2	1	2	3	2	18	Bajo	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	27	Bajo	78	Bajo
61	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	40	Medio	2	3	1	5	2	3	1	5	2	24	Medio	3	1	5	2	3	1	5	2	3	1	5	2	3	1	37	Medio	101	Medio
62	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	39	Medio	1	2	3	2	1	2	3	2	1	17	Bajo	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	29	Bajo	85	Bajo
63	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	41	Medio	3	4	3	2	3	4	3	2	3	27	Medio	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	43	Medio	111	Medio
64	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	58	Alto	4	3	5	5	4	3	5	5	4	38	Alto	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	59	Alto	155	Alto
65	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	35	Medio	2	3	2	2	2	3	2	2	2	20	Bajo	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	32	Bajo	87	Medio
66	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	35	Medio	4	3	2	3	4	3	2	3	4	28	Medio	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	41	Medio	104	Medio
67	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	35	Medio	3	2	5	3	3	2	5	3	3	29	Medio	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	46	Medio	110	Medio
68	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	28	Bajo	3	2	2	1	3	2	2	1	3	19	Bajo	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	28	Bajo	75	Bajo
69	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	35	Medio	1	3	3	3	1	3	3	3	1	21	Bajo	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	36	Medio	92	Medio
70	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	58	Alto	4	3	5	5	4	3	5	5	4	38	Alto	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	59	Alto	155	Alto
71	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	32	Bajo	2	5	1	5	2	5	1	5	2	28	Medio	5	1	5	2	5	1	5	2	5	1	5	2	5	1	45	Medio	105	Medio
72	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4	2	3	35	Medio	3	1	3	2	3	1	3	2	3	21	Bajo	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	31	Bajo	87	Medio
73	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	24	Bajo	5	3	1	1	5	3	1	1	5	25	Medio	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	34	Medio	83	Bajo
74	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	5	1	3	2	38	Medio	2	5	2	3	2	5	2	3	2	26	Medio	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	3	2	5	2	43	Medio	107	Medio
75	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	58	Alto	4	3	5	5	4	3	5	5	4	38	Alto	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	59	Alto	155	Alto
76	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	39	Medio	2	2	3	3	2	2	3	3	2	22	Medio	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	35	Medio	96	Medio
77	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3	40	Medio	3	3	1	4	3	3	1	4	3	25	Medio	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	4	3	3	1	37	Medio	102	Medio
78	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	29	Bajo	2	3	3	2	2	3	3	2	2	22	Medio	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	36	Medio	87	Medio
79	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	2	45	Medio	1	5	4	3	1	5	4	3	1	27	Medio	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	3	1	5	4	48	Medio	120	Medio
80	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	28	Bajo	3	2	2	1	3	2	2	1	3	19	Bajo	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	28	Bajo	75	Bajo

81	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	56	Alto	3	3	2	2	3	3	2	2	3	$\frac{2}{3}$	Medio	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	$\frac{3}{5}$	Medio	114	Medio
82	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	28	Bajo	5	2	3	3	5	2	3	3	5	$\frac{3}{1}$	Medio	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3	3	5	2	3	$\frac{4}{4}$	Medio	103	Medio
83	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	33	Bajo	2	1	2	3	2	1	2	3	2	$\frac{1}{8}$	Bajo	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	$\frac{2}{7}$	Bajo	78	Bajo
84	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	40	Medio	2	3	1	5	2	3	1	5	2	$\frac{2}{4}$	Medio	3	1	5	2	3	1	5	2	3	1	5	2	3	1	$\frac{3}{7}$	Medio	101	Medio
85	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	2	39	Medio	1	2	3	2	1	2	3	2	1	$\frac{1}{7}$	Bajo	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	$\frac{2}{9}$	Bajo	85	Bajo

N	Desempeño académico																																								
	Preparación y desarrollo de la enseñanza														Creación de ambientes favorables para el aprendizaje						Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos						Profesionalismo docente								ST2	Y					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	S1	D1	13	14	15	16	17	18	S2	D2	19	20	21	22	23	S3	D3	24	25	26	27	28	29	30	31	S4	D4		
1	1	4	3	3	1	1	4	3	3	1	1	4	29	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	4	1	2	3	13	Medio	5	1	5	4	5	1	5	4	30	Medio	87	Medio
2	2	2	4	5	3	2	2	4	5	3	2	2	36	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	3	1	1	7	Bajo	3	4	4	1	3	4	4	1	24	Medio	73	Medio
3	5	1	2	2	5	5	1	2	2	5	5	1	36	Medio	2	3	3	3	2	3	16	Medio	3	5	3	3	3	17	Medio	5	5	1	5	5	5	1	5	32	Alto	101	Medio
4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	54	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	2	5	5	21	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	141	Alto
5	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	27	Bajo	3	3	2	3	3	3	17	Medio	2	4	4	5	2	17	Medio	4	4	5	4	4	4	5	4	34	Alto	95	Medio
6	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	42	Medio	1	4	4	4	1	4	18	Medio	4	2	2	2	4	14	Medio	3	2	2	2	3	2	2	2	18	Bajo	92	Medio
7	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	25	Bajo	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	5	4	4	3	19	Medio	2	5	4	5	2	5	4	5	32	Alto	91	Medio
8	3	4	5	1	5	3	4	5	1	5	3	4	43	Medio	4	3	4	3	4	3	21	Medio	4	5	3	3	4	19	Medio	2	4	3	5	2	4	3	5	28	Medio	111	Medio
9	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	26	Bajo	2	1	2	1	2	1	9	Bajo	2	2	3	4	2	13	Medio	1	2	2	2	1	2	2	2	14	Bajo	62	Bajo
10	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	42	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	5	5	4	2	18	Medio	3	4	4	5	3	4	4	5	32	Alto	104	Medio
11	3	1	2	5	2	3	1	2	5	2	3	1	30	Medio	3	3	1	3	3	3	16	Medio	1	5	2	2	1	11	Bajo	2	4	5	5	2	4	5	5	32	Alto	89	Medio
12	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	21	Bajo	2	3	3	3	2	3	16	Medio	3	4	5	1	3	16	Medio	3	1	4	4	3	1	4	4	24	Medio	77	Medio
13	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	26	Bajo	1	5	2	5	1	5	19	Medio	2	3	2	2	2	11	Bajo	3	3	4	3	3	3	4	3	26	Medio	82	Medio
14	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	23	Bajo	3	2	4	2	3	2	16	Medio	4	4	5	3	4	20	Alto	5	5	5	4	5	5	5	4	38	Alto	97	Medio
15	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	5	2	4	3	17	Medio	2	4	1	5	2	4	1	5	24	Medio	97	Medio

16	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	54	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	144	Alto
17	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	33	Medio	2	2	3	2	2	2	13	Bajo	3	4	2	5	3	17	Medio	3	2	4	4	3	2	4	4	26	Medio	89	Medio
18	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	35	Medio	2	3	2	3	2	3	15	Medio	2	2	3	2	2	11	Bajo	1	4	3	2	1	4	3	2	20	Medio	81	Medio
19	1	4	2	3	2	1	4	2	3	2	1	4	29	Medio	5	3	2	3	5	3	21	Medio	2	5	3	2	2	14	Medio	2	2	5	5	2	2	5	5	28	Medio	92	Medio
20	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	26	Bajo	2	1	2	1	2	1	9	Bajo	2	2	5	4	2	15	Medio	1	2	2	2	1	2	2	2	14	Bajo	64	Bajo
21	3	2	5	1	3	3	2	5	1	3	3	2	33	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	1	2	3	3	12	Bajo	2	5	4	1	2	5	4	1	24	Medio	87	Medio
22	1	4	3	3	1	1	4	3	3	1	1	4	29	Medio	3	2	3	5	3	2	18	Medio	5	4	1	5	5	20	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	103	Medio
23	2	2	4	5	3	2	2	4	5	3	2	2	36	Medio	1	1	1	5	1	1	10	Bajo	2	1	3	2	2	10	Bajo	4	2	5	4	4	2	5	4	30	Medio	86	Medio
24	1	4	3	3	1	1	4	3	3	1	1	4	29	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	4	1	2	3	13	Medio	5	1	5	4	5	1	5	4	30	Medio	87	Medio
25	2	2	4	5	3	2	2	4	5	3	2	2	36	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	3	1	1	7	Bajo	3	4	4	1	3	4	4	1	24	Medio	73	Medio
26	5	1	2	2	5	5	1	2	2	5	5	1	36	Medio	2	3	3	3	2	3	16	Medio	3	5	3	3	3	17	Medio	5	5	1	5	5	5	1	5	32	Alto	101	Medio
27	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	54	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	2	5	5	21	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	141	Alto
28	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	27	Bajo	3	3	2	3	3	3	17	Medio	2	4	4	5	2	17	Medio	4	4	5	4	4	4	5	4	34	Alto	95	Medio
29	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	42	Medio	1	4	4	4	1	4	18	Medio	4	2	2	2	4	14	Medio	3	2	2	2	3	2	2	2	18	Bajo	92	Medio
30	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	25	Bajo	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	5	4	4	3	19	Medio	2	5	4	5	2	5	4	5	32	Alto	91	Medio
31	3	4	5	1	5	3	4	5	1	5	3	4	43	Medio	4	3	4	3	4	3	21	Medio	4	5	3	3	4	19	Medio	2	4	3	5	2	4	3	5	28	Medio	111	Medio
32	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	26	Bajo	2	1	2	1	2	1	9	Bajo	2	2	3	4	2	13	Medio	1	2	2	2	1	2	2	2	14	Bajo	62	Bajo
33	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	42	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	5	5	4	2	18	Medio	3	4	4	5	3	4	4	5	32	Alto	104	Medio
34	3	1	2	5	2	3	1	2	5	2	3	1	30	Medio	3	3	1	3	3	3	16	Medio	1	5	2	2	1	11	Bajo	2	4	5	5	2	4	5	5	32	Alto	89	Medio
35	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	21	Bajo	2	3	3	3	2	3	16	Medio	3	4	5	1	3	16	Medio	3	1	4	4	3	1	4	4	24	Medio	77	Medio
36	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	26	Bajo	1	5	2	5	1	5	19	Medio	2	3	2	2	2	11	Bajo	3	3	4	3	3	3	4	3	26	Medio	82	Medio
37	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	23	Bajo	3	2	4	2	3	2	16	Medio	4	4	5	3	4	20	Alto	5	5	5	4	5	5	5	4	38	Alto	97	Medio
38	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	5	2	4	3	17	Medio	2	4	1	5	2	4	1	5	24	Medio	97	Medio
39	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	54	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	144	Alto
40	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	33	Medio	2	2	3	2	2	2	13	Bajo	3	4	2	5	3	17	Medio	3	2	4	4	3	2	4	4	26	Medio	89	Medio
41	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	35	Medio	2	3	2	3	2	3	15	Medio	2	2	3	2	2	11	Bajo	1	4	3	2	1	4	3	2	20	Medio	81	Medio
42	1	4	2	3	2	1	4	2	3	2	1	4	29	Medio	5	3	2	3	5	3	21	Medio	2	5	3	2	2	14	Medio	2	2	5	5	2	2	5	5	28	Medio	92	Medio
43	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	26	Bajo	2	1	2	1	2	1	9	Bajo	2	2	5	4	2	15	Medio	1	2	2	2	1	2	2	2	14	Bajo	64	Bajo
44	3	2	5	1	3	3	2	5	1	3	3	2	33	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	1	2	3	3	12	Bajo	2	5	4	1	2	5	4	1	24	Medio	87	Medio

45	1	4	3	3	1	1	4	3	3	1	1	4	29	Medio	3	2	3	5	3	2	18	Medio	5	4	1	5	5	20	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	103	Medio
46	2	2	4	5	3	2	2	4	5	3	2	2	36	Medio	1	1	1	5	1	1	10	Bajo	2	1	3	2	2	10	Bajo	4	2	5	4	4	2	5	4	30	Medio	86	Medio
47	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	25	Bajo	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	5	4	4	3	19	Medio	2	5	4	5	2	5	4	5	32	Alto	91	Medio
48	3	4	5	1	5	3	4	5	1	5	3	4	43	Medio	4	3	4	3	4	3	21	Medio	4	5	3	3	4	19	Medio	2	4	3	5	2	4	3	5	28	Medio	111	Medio
49	1	4	3	3	1	1	4	3	3	1	1	4	29	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	4	1	2	3	13	Medio	5	1	5	4	5	1	5	4	30	Medio	87	Medio
50	2	2	4	5	3	2	2	4	5	3	2	2	36	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	3	1	1	7	Bajo	3	4	4	1	3	4	4	1	24	Medio	73	Medio
51	5	1	2	2	5	5	1	2	2	5	5	1	36	Medio	2	3	3	3	2	3	16	Medio	3	5	3	3	3	17	Medio	5	5	1	5	5	5	1	5	32	Alto	101	Medio
52	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	54	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	2	5	5	21	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	141	Alto
53	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	27	Bajo	3	3	2	3	3	3	17	Medio	2	4	4	5	2	17	Medio	4	4	5	4	4	4	5	4	34	Alto	95	Medio
54	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	42	Medio	1	4	4	4	1	4	18	Medio	4	2	2	2	4	14	Medio	3	2	2	2	3	2	2	2	18	Bajo	92	Medio
55	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	25	Bajo	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	5	4	4	3	19	Medio	2	5	4	5	2	5	4	5	32	Alto	91	Medio
56	3	4	5	1	5	3	4	5	1	5	3	4	43	Medio	4	3	4	3	4	3	21	Medio	4	5	3	3	4	19	Medio	2	4	3	5	2	4	3	5	28	Medio	111	Medio
57	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	26	Bajo	2	1	2	1	2	1	9	Bajo	2	2	3	4	2	13	Medio	1	2	2	2	1	2	2	2	14	Bajo	62	Bajo
58	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	42	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	5	5	4	2	18	Medio	3	4	4	5	3	4	4	5	32	Alto	104	Medio
59	3	1	2	5	2	3	1	2	5	2	3	1	30	Medio	3	3	1	3	3	3	16	Medio	1	5	2	2	1	11	Bajo	2	4	5	5	2	4	5	5	32	Alto	89	Medio
60	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	21	Bajo	2	3	3	3	2	3	16	Medio	3	4	5	1	3	16	Medio	3	1	4	4	3	1	4	4	24	Medio	77	Medio
61	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	26	Bajo	1	5	2	5	1	5	19	Medio	2	3	2	2	2	11	Bajo	3	3	4	3	3	3	4	3	26	Medio	82	Medio
62	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	23	Bajo	3	2	4	2	3	2	16	Medio	4	4	5	3	4	20	Alto	5	5	5	4	5	5	5	4	38	Alto	97	Medio
63	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	41	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	5	2	4	3	17	Medio	2	4	1	5	2	4	1	5	24	Medio	97	Medio
64	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	54	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	5	5	5	24	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	144	Alto
65	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	33	Medio	2	2	3	2	2	2	13	Bajo	3	4	2	5	3	17	Medio	3	2	4	4	3	2	4	4	26	Medio	89	Medio
66	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	35	Medio	2	3	2	3	2	3	15	Medio	2	2	3	2	2	11	Bajo	1	4	3	2	1	4	3	2	20	Medio	81	Medio
67	1	4	2	3	2	1	4	2	3	2	1	4	29	Medio	5	3	2	3	5	3	21	Medio	2	5	3	2	2	14	Medio	2	2	5	5	2	2	5	5	28	Medio	92	Medio
68	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	26	Bajo	2	1	2	1	2	1	9	Bajo	2	2	5	4	2	15	Medio	1	2	2	2	1	2	2	2	14	Bajo	64	Bajo
69	3	2	5	1	3	3	2	5	1	3	3	2	33	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	3	1	2	3	3	12	Bajo	2	5	4	1	2	5	4	1	24	Medio	87	Medio
70	1	4	3	3	1	1	4	3	3	1	1	4	29	Medio	3	2	3	5	3	2	18	Medio	5	4	1	5	5	20	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	103	Medio
71	2	2	4	5	3	2	2	4	5	3	2	2	36	Medio	1	1	1	5	1	1	10	Bajo	2	1	3	2	2	10	Bajo	4	2	5	4	4	2	5	4	30	Medio	86	Medio
72	1	4	3	3	1	1	4	3	3	1	1	4	29	Medio	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	4	1	2	3	13	Medio	5	1	5	4	5	1	5	4	30	Medio	87	Medio
73	2	2	4	5	3	2	2	4	5	3	2	2	36	Medio	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	3	1	1	7	Bajo	3	4	4	1	3	4	4	1	24	Medio	73	Medio

74	5	1	2	2	5	5	1	2	2	5	5	1	36	Medio	2	3	3	3	2	3	16	Medio	3	5	3	3	3	17	Medio	5	5	1	5	5	5	1	5	32	Alto	101	Medio
75	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	54	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	2	5	5	21	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	141	Alto
76	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	27	Bajo	3	3	2	3	3	3	17	Medio	2	4	4	5	2	17	Medio	4	4	5	4	4	4	5	4	34	Alto	95	Medio
77	3	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	42	Medio	1	4	4	4	1	4	18	Medio	4	2	2	2	4	14	Medio	3	2	2	2	3	2	2	2	18	Bajo	92	Medio
78	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	1	2	25	Bajo	3	2	3	2	3	2	15	Medio	3	5	4	4	3	19	Medio	2	5	4	5	2	5	4	5	32	Alto	91	Medio
79	3	4	5	1	5	3	4	5	1	5	3	4	43	Medio	4	3	4	3	4	3	21	Medio	4	5	3	3	4	19	Medio	2	4	3	5	2	4	3	5	28	Medio	111	Medio
80	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	26	Bajo	2	1	2	1	2	1	9	Bajo	2	2	3	4	2	13	Medio	1	2	2	2	1	2	2	2	14	Bajo	62	Bajo
81	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	42	Medio	2	2	2	2	2	2	12	Bajo	2	5	5	4	2	18	Medio	3	4	4	5	3	4	4	5	32	Alto	104	Medio
82	3	1	2	5	2	3	1	2	5	2	3	1	30	Medio	3	3	1	3	3	3	16	Medio	1	5	2	2	1	11	Bajo	2	4	5	5	2	4	5	5	32	Alto	89	Medio
83	1	2	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	21	Bajo	2	3	3	3	2	3	16	Medio	3	4	5	1	3	16	Medio	3	1	4	4	3	1	4	4	24	Medio	77	Medio
84	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	26	Bajo	1	5	2	5	1	5	19	Medio	2	3	2	2	2	11	Bajo	3	3	4	3	3	3	4	3	26	Medio	82	Medio
85	3	2	1	1	2	3	2	1	1	2	3	2	23	Bajo	3	2	4	2	3	2	16	Medio	4	4	5	3	4	20	Alto	5	5	5	4	5	5	5	4	38	Alto	97	Medio



Dr. NEL FERNANDO ENCARNACION VALENTIN
ASESOR



Dr. ABRAHAM WILLIAM GARCIA CHAPOÑÁN
PRESIDENTE



Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY
SECRETARIO



Dr. CARLOS ALBERTO GUTIERREZ BRAVO
VOCAL