

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DOCENTE DE LA E.P DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
FIISI – DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN - 2019**

PRESENTADO POR:

Raúl Chávez Zavaleta

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR:

Dr. MIGUEL ROJAS CABRERA

HUACHO - 2021

**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DOCENTE DE LA E.P DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
FIISI – DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO
SÁNCHEZ CARRIÓN - 2019**

Raúl Chávez Zavaleta

TESIS DE DOCTORADO

ASESOR: Dr. MIGUEL ROJAS CABRERA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A mis hijos por ser la fuerza que motiva mi vida y mi formación profesional en beneficio de la sociedad.

A mi amada esposa, por ser la motivación de seguir creciendo académicamente y su indesmayable tesón de superación la cual admiro.

Raúl Chávez Zavaleta

AGRADECIMIENTO

A todos mis docentes del doctorado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, quienes supieron inculcar en mí, las semillas del saber.

A mi amigo quien contribuyo con un aporte en este trabajo, el Dr. Ricardo de la cruz Duran, homenaje póstumo.

A mi querido amigo y asesor el Dr. Miguel Rojas Cabrera.

Raúl Chávez Zavaleta

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	13
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Delimitaciones del estudio	19
1.6 Viabilidad del estudio	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Investigaciones internacionales	20
2.1.2 Investigaciones nacionales	24
2.2 Bases teóricas	26
2.3 Bases filosóficas	36
2.4 Definición de términos básicos	37
2.5 Hipótesis de investigación	42
2.5.1 Hipótesis general	42
2.5.2 Hipótesis específicas	42
2.6 Operacionalización de las variables	43

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico	45
3.2 Población y muestra	46
3.2.1 Población	46

3.2.2 Muestra	46
3.3 Técnicas de recolección de datos	46
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	48
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
4.1 Análisis de resultados	50
4.2 Contrastación de hipótesis	53
CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN	
5.1 Discusión de resultados	73
CAPÍTULO VI	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 Conclusiones	76
6.2 Recomendaciones	77
REFERENCIAS	79
7.1 Fuentes documentales	79
7.2 Fuentes bibliográficas	79
7.3 Fuentes hemerográficas	82
7.4 Fuentes electrónicas	82
ANEXOS	84

ÍNDICE DE TABLAS

<u>Tabla 1. Operacionalización de la variable X</u>	43
<u>Tabla 2. Operacionalización de la variable Y</u>	44
<u>Tabla 3. Validación de Expertos</u>	48
<u>Tabla 4. El clima organizacional</u>	50
<u>Tabla 5. Desempeño del personal docente</u>	51
<u>Tabla 6. El clima organizacional y el desempeño del personal- estudiantes</u>	53
<u>Tabla 7. Las relaciones interpersonales y el desempeño del personal- estudiantes</u>	55
<u>Tabla 8. El compromiso organizacional y el desempeño del personal- estudiantes</u>	57
<u>Tabla 9. La Afiliación y el desempeño del personal- estudiantes</u>	59
<u>Tabla 10. La identidad institucional y el desempeño del personal- estudiantes</u>	61
<u>Tabla 11. El clima organizacional y el desempeño del personal- docentes</u>	63
<u>Tabla 12. Las relaciones interpersonales y el desempeño del personal- docentes</u>	65
<u>Tabla 13. El compromiso organizacional y el desempeño del personal- docentes</u>	67
<u>Tabla 14. La Afiliación y el desempeño del personal- docentes</u>	69
<u>Tabla 15. La identidad institucional y el desempeño del personal- docentes</u>	71

ÍNDICE DE FIGURAS

<u>Figura 1 El clima organizacional</u>	50
<u>Figura 2. Desempeño docente</u>	51
<u>Figura 3. El clima organizacional y el desempeño del personal.- estudiantes</u>	54
<u>Figura 4. Las relaciones interpersonales y el desempeño del personal- estudiantes</u>	56
<u>Figura 5. El compromiso organizacional y el desempeño del personal- estudiantes</u>	58
<u>Figura 6. La Afiliación y el desempeño del personal- estudiantes</u>	60
<u>Figura 7.La identidad institucional y el desempeño del personal.- estudiantes</u>	62
<u>Figura 8. El clima organizacional y el desempeño del personal- docentes</u>	64
<u>Figura 9. Las relaciones interpersonales y el desempeño del personal- docentes</u>	66
<u>Figura 10. El compromiso organizacional y el desempeño del personal- docentes</u>	68
<u>Figura 11.La Afiliación y el desempeño del personal- docentes</u>	70
<u>Figura 12. La identidad institucional y el desempeño del personal- docentes</u>	72

RESUMEN

Considerando que el clima organizacional de una institución es afectado por diversas variables estructurales; se consideró necesario realizar el presente trabajo de investigación que tuvo como Objetivo: Determinar si el nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019. Materiales y Métodos: Se empleó se encuentra dentro de la investigación básica es de tipo básico, de nivel descriptivo, correlacional, no experimental y la hipótesis planteada fue: “El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019”. Para la investigación, la población estuvo formada por 372 estudiantes y 52 docentes, considerando una muestra de 189 estudiantes. El instrumento principal que se empleó en la investigación fue el cuestionario, que se aplicó a la primera y segunda variable. Resultados: Evidencian que existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada. Conclusiones: Que los estudiantes evidencian que existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, asimismo, los docentes manifiestan que existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial.

Palabras claves: clima, organización desempeño, personal

ABSTRACT

Considering that the organizational climate of an institution is affected by various structural variables, it was considered necessary to carry out this research work whose objective was: To determine whether the level of organizational climate is significantly related to the performance of the teaching staff of the E.P of Industrial Engineering, F.I.I.I.S.I, of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - 2019. Materials and Methods: It was used is within the basic research is of basic type, descriptive, correlational, non-experimental level and the hypothesis stated was: "The level of organizational climate is significantly related to the performance of the teaching staff of the E.P of Industrial Engineering, F.I.I.I.S.I, of the National University José Faustino Sánchez Carrión - 2019". For the research, the population consisted of 372 students and 52 teachers, considering a sample of 189 students. The main instrument used in the research was the questionnaire, which was applied to the first and second variables. Results: Evidence that there is a significant relationship between the level of organizational climate and the performance of the teaching staff of the E.P of Industrial Engineering, FIISI, of the Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - 2019 of moderate magnitude. Conclusions: That the students evidence that there is a significant relationship between the level of organizational climate and the performance of the teaching staff of the E.P of Industrial Engineering, likewise, the teachers state that there is a significant relationship between the level of organizational climate and the performance of the teaching staff of the E.P of Industrial Engineering.

Keywords: climate, Organization performance, staff.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones atraviesan por exigentes y constantes cambios que les va a permitir a estas mantener un nivel de exigencia mayor en referencia al desempeño que estas prestan, es por ello que la investigación sobre estas dos variables Clima Organizacional y Desempeño del personal Docente pues, constituyen una forma de predecir el éxito general de la organización. Si sabemos que una organización es un conjunto de personas con responsabilidades, que interactúan en conjunto para lograr alcanzar una meta determinada esta va de la mano con la alta dirección. Todas las empresas tienen un objetivo trazado una estructura y una población de personas que se involucran en los procesos.

Nuestra universidad como institución educativa es una organización y está conformada por alumnos, docentes y trabajadores administrativos interrelacionados entre sí, tales como: una estructura organizacional, los procesos y lo más importante la conducta del recurso humano que es la parte principal de toda organización, las interrelaciones de todos estos elementos van a generar patrones de relación variados, lo que se va a denominar desempeño del personal docente.

Si bien es cierto, en toda organización, cualquiera sea su rubro, el recurso humano es el factor indispensable y fundamental, para su funcionamiento.

Por lo que es importante e imperioso la capacitación permanente y necesario para el ejercicio de su cargo, de esta forma, el personal ocupa un lugar privilegiado en la organización, que lo convierte a este en un elemento estratégico y clave, convirtiéndose en la fortaleza de su ventaja competitiva.

El recurso humano para lograr los objetivos y las metas que se propone alcanzar no actúa aisladamente, se relaciona con el resto de los que integran su entorno organizacional, de tal manera que logra su adaptación al medio en donde se desenvuelven. Las empresas pueden influir en la vida diaria del personal en su desempeño, así como la calidad y ritmo de vida, en sus valores y costumbres que le van a permitir satisfacer sus necesidades sociales, psicológicas, laborales y económicas.

Según Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. La importancia reside en el hecho de que el desempeño del recurso humano va de la mano con

las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

Por consiguiente, un manejo inadecuado de algunos de los procesos que se lleven a cabo dentro de las funciones que desempeñen el recurso humano, podría afectar la buena prestación del servicio en la universidad, y esto tendría un impacto en la calidad del servicio que se ofrece al estudiantado, afectando la productividad.

De ahí que el propósito de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal docente de la universidad, es allí la preocupación del porque hay apatía de muchos colegas, en identificarse con su centro de labores, muchas se observa grupos de docentes que se pasan realizando denuncias y olvidan el rol principal el cual es el servicio que se brinda a los estudiantes que son la razón de ser de nuestra universidad y que además son testigos de lo que se vive dentro de nuestra universidad.

Para cumplir con este propósito, se dividió el trabajo en cuatro (6) capítulos, los cuales se describen a continuación.

En el Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema y la formulación del problema, el objetivo general y los objetivos específicos del estudio, así como su justificación y delimitación. En el Capítulo II, se identificaron los antecedentes en relación con la temática de la investigación, las bases teóricas establecidas sobre el desempeño laboral y la calidad de servicio, así como la definición de las variables, con su correspondiente Operacionalización de las variables, de igual manera, se estableció el Capítulo III, en el cual se describe el marco Metodológico, especificando el tipo y el diseño de la investigación, población, muestra y muestreo, técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, análisis de los datos y procedimiento de la investigación. Así mismo en el Capítulo IV se presentan los resultados, en el Capítulo V proponemos la Discusión y su análisis.

Por último, en el Capítulo VI, se concretó con la presentación de las respectivas conclusiones y recomendaciones del estudio, en concordancia con los objetivos señalados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En plena supremacía de la globalización, las diferentes organizaciones han implementado modelos ágiles y eficientes, nos referimos a la Cultura Organizacional la que define el obrar de sus integrantes dentro y fuera de la organización, como parte de este, surge la exigencia de implementar el Clima Organizacional, debemos señalar que esta idea ha estado presente, pero que; sin embargo, no se le tomo en cuenta, toda vez que el entorno donde las organizaciones se encuentran no podemos permanecer de espaldas al desarrollo científico y tecnológico, y las organizaciones hoy vienen sufriendo cambios sustanciales en todos los aspectos: económico, político y social; causando grandes problemas en países en vías de desarrollo como el nuestro; la educación no puede estar al margen de los acontecimientos de estos avances, así pues la educación se encuentra en una gran disyuntiva, dando lugar a muchos paradigmas de reformas educativas y la intervención de otras organizaciones internacionales con miras de mejorar la calidad educativa cuya tendencia a nivel es la llamada acreditación.

No es extraño que, en estos días, nuestro país atraviesa por una profunda crisis: económica, social, cultural, educativo, ético y moral, sumando a las organizaciones organizadas quienes han tomado las principales instituciones de nuestro país, desarrollando en ellas corrupción, etc. Esta sobrevivencia tiene sus manifestaciones en las diferentes organizaciones, unas por contar con un Clima Organizacional ideal y otras por la falta de un Clima Organizacional, por lo que, nuestra institución no puede quedarse excluida, ya que el reflejo del país se desarrolla de manera similar en las universidades a menor escala, como lo observamos entre docentes, administrativos, estudiantes y autoridades de nuestra Alma Mather. De tal manera, hallamos baja calidad en la educación,

interrelacionada con los aprendizajes significativos, rendimiento académico, desempeño laboral de los docentes, relaciones humanas e infraestructura.

Por ello, se necesita un trabajo sistemático e integral, con el compromiso de los actores que desarrollen un clima organizacional, basado en valores éticos, explicitados en el entorno sociocultural, donde se desarrollan los docentes y autoridades. Es importante, contar con un rol en el cual se inculcan, estimulan o desarrollan determinados valores éticos morales. En las diversas facultades, se presentan problemas vinculados con el clima organizacional y el nivel de desempeño del personal docente. Dentro de este ámbito, aparece la obligación de que las autoridades ejerzan el liderazgo con responsabilidad profesional, evidencien capacidades de diálogo, resolución de conflictos, nivel de relaciones humanas, en el ámbito de una buena imagen institucional.

Las autoridades no muestran capacidades significativas en su liderazgo, produciendo problemas en el clima institucional, en vez de comunicar con la argumentación, pudiendo romper las relaciones humanas entre los docentes y el personal no docente. Esta etapa conforma una causa para que se desarrolle un clima inadecuado que produce desconfianza, celos, anarquía, rompimiento en el trabajo en equipo; que se evidencia en la desobediencia a la autoridad, boicot a las acciones institucionales, pérdida de autoridad, denuncias a OCI (Órgano de Control Interno) de la universidad, sobre situaciones irregulares dentro de la universidad. Teniendo esta situación en las facultades, donde el clima es negativo, interviene en el nivel de desempeño del personal docente; entonces, al tener inconvenientes en la institución, va haber desmotivación del docente, que va a influir en su desempeño en el aula, reflejándose en los bajos niveles de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes.

Reichers & Schneider, (1990), consideran que el Clima Organizacional son los desacuerdos particulares del marco social o contextual del que forma un

individuo; son apreciaciones divididas de políticas, prácticas y procedimientos de organizaciones, tanto formal como informal. (pp. 5 – 39).

(Dessler, 1993) señala que Waters, representante del enfoque de síntesis relaciona los términos propuestos por Halpins y Crofts, y Litwin y Stringer, encontrando similitudes, define el clima como: “Las percepciones que la persona tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, reconsideración, cordialidad y apoyo”.

(Torrecilla, s/a), señala que, “El clima de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como el estilo de gestión, sistemas de contratación, despido, entre otros”. (p.7).

Cabello, (2015), menciona que, el clima de una organización es la aptitud o atributo del ambiente organizacional, que discierne o notan sus asociados, y que esta influirá en su conducta. Confirmando que un individuo puede obrar bien, si siente seguridad con él mismo y con todo lo que hay en su entorno, logrando comprender el ambiente donde se desarrolla. (p.10).

Cuando el Clima Organizacional no es favorable, repercute sobre la institución influyendo sobre la apreciación de los participantes tienen de la institución. Dentro de los resultados favorables, podemos mencionar: logro, adhesión, poder, productividad, satisfacción, adaptación, innovación, etc.

Entre las consecuencias negativas, podemos señalar las siguientes: inadaptación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, etc.

Por otro lado, el deficiente Clima Organizacional, se origina debido a muchas causas como: el ausentismo de liderazgo de la autoridad, por la ausencia de incentivos a los trabajadores de la institución (docentes pocos remunerados), decanos autocráticos y autoritarios, relaciones deterioradas entre los diferentes integrantes de la comunidad universitaria, el personal docente y administrativo no identificados con la institución, poca responsabilidad de los docentes en su labor, permanentes enfrentamientos entre los miembros que labora en la facultad y/o universidad, etc.

En este contexto, es importante que las autoridades desarrollen una adecuada gestión universitaria, estilo gerencial y un buen liderazgo, con el ánimo de lograr un adecuado Clima Organizacional.

Añez, (2006), manifiesta que, “las Universidades Públicas cumplen un papel trascendente en los cambios manifestados en el país”. Ante las nuevas tendencias como es la acreditación, el sector educativo universitario debe dar adecuadas respuestas a las exigencias del entorno y en esa tarea el recurso humano es un pilar fundamental de soporte para el cumplimiento de estas exigencias, mediante sus funciones principales: Docencia, Investigación y Extensión. (pp. 103 – 104)

En las universidades se desarrollan relaciones diversas entre los diferentes actores, donde los docentes universitarios cumplen con la misión de crear y transmitir el conocimiento, cuyo producto se expresa o cuantifica con el nivel y cantidad de egresados y en el lugar donde laboran. Los factores de la motivación laboral y los elementos y características de la Cultura Organizacional son la materia prima para el desarrollo de las relaciones laborales llevadas a cabo en el cumplimiento de las funciones universitarias; por lo cual, estas deben crear mecanismos que desarrollen factores motivadores para intentar resolver los malestares percibidos en los docentes, administrativos y estudiantes universitarios.

Se vienen realizando transferencias de tecnologías y corrientes pedagógicas, que no han sido de acuerdo a la realidad de nuestra sociedad, pero que; sin embargo, el estado ha jaqueado a todas las universidades públicas y a través de la nueva Ley Universitaria N° 30220, que dentro de su propuesta están las ofertas que las universidades en adelante darán a los postulantes a las diversas universidades, en donde cada institución tiene la obligación de publicar que es lo que ofertan cada una de ellas, y lo más importante es, sí están o no acreditadas.

El problema en la universidad radica en que contamos con un recurso humano que necesita actualizarse académicamente, para poder estar al nivel de exigencia como futura universidad licenciada, y posteriormente sea acreditada; sin embargo, podemos observar que la preocupación del día a día, es que no se vaya a desaparecer determinadas asignaturas por estar desfasadas, debido a ello, los colegas que bordean los 75 años, nada o poco, les interesa estudiar una maestría o un doctorado, como fuera el caso. Sin

embargo, se pretende acreditar facultades cuando en realidad lo que hace falta es infraestructura, identificación con los grupos de interés, con nuestros egresados y lo principal no contamos con un presupuesto, al momento, que nos permita llevar a cabo un exitoso proceso de licenciamiento y acreditación.

Hoy en día, se considera importante contar con un clima organizacional positivo, que permita ir puliendo las diferencias que tenemos y salir adelante como formadores de futuros profesionales, un lugar donde exista la satisfacción de trabajar, de sentirse identificado y orgulloso con la institución, se cuente con todas las facilidades de laboratorios, insumos y demás necesidades que conlleven a liderar en nuestra región y el país como una universidad modelo gracias a nuestra cultura organizacional propia, todo esto se podrá cristalizar implementándose por etapas y paulatinamente, es un proceso largo y paciente, que todos tenemos que asumir, contando con la motivación permanente, donde estén involucrados todos los actores (Docentes, administrativos y estudiantes).

Las razones expuestas en líneas precedentes conllevan a la formulación del siguiente problema:

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019?
2. ¿El compromiso organizacional se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019?
3. ¿La afiliación se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019?

4. ¿La identidad institucional se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si el nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Determinar si las Relaciones Interpersonales se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.
2. Identificar si el Compromiso organizacional se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.
3. Analizar si la Afiliación se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.
4. Analizar si la Identidad Institucional se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

1.4 Justificación de la investigación

Según Bernal, (2010) manifiesta que: “en una investigación, la justificación se refiere a las razones del por qué y el para qué de la investigación que se va a realizar; es decir, consiste en exponer los motivos por los cuales es importante llevar a cabo el respectivo estudio”. (p. 109). Por lo que la presente investigación se justifica porque se cumplió con el objetivo de demostrar la correlación entre la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Docente, de la

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho. El estudio de este problema nos permitió analizar sus características y sus componentes, con el fin de llegar a establecer conclusiones para proponer las recomendaciones necesarias, y superar las deficiencias del clima organizacional del personal docente de la universidad en estudio.

1.5 Delimitaciones del estudio

a. Delimitación Espacial.

Se realizó en la Facultad de Ingeniería Industrial Sistemas e Informática de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, en el año 2019.

a. Delimitación Temporal.

La Investigación se llevó a cabo durante el año 2019.

b. Delimitación Social.

La investigación involucró a todo el personal docente que trabaja en la Facultad de Ingeniería industrial, Sistemas e Informática de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigación propuesta es viable, su desarrollo es posible ya que se cuentan con los recursos necesarios y el acceso a la información. El estudio realizó un análisis del Clima Organizacional y el Desempeño Docente, con ello se logró entender el porqué del comportamiento del docente y tratar de explicar, para luego proceder a recomendar algunas acciones de mejora de estos resultados, haciendo hincapié de que las autoridades estén comprometidas y dispuestas a desarrollar un amplio consenso, deponiendo actitudes políticas y de grupo, y enfocarlo en forma institucional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Vega, Rodríguez, & Montoya, (2012), menciona que actualmente se cuenta con diversos instrumentos que permiten evaluar el clima organizacional teniendo en cuenta aspectos como: liderazgo, motivación, autonomía, toma de decisiones, estructura organizacional, remuneración, recompensas, relaciones interpersonales, etc.

Considerando esta línea de investigación, se recogieron los antecedentes que a continuación presento:

2.1.1 Investigaciones internacionales

Pastor, (2016), realizó una investigación sobre *Clima organizacional en las escuelas del sistema educativo adventista en la región del Biobío, Chile*.

El objetivo principal fue determinar si el clima organizacional en los centros escolares estaba siendo influenciado por la motivación y el desarrollo profesional. La metodología empleada fue un estudio descriptivo, cuantitativo e interpretativo, con un enfoque mixto, se procesó la información que fue recogida a través de un cuestionario y aplicado vía on line a todo el personal del sistema educativo en mención.

Los resultados fueron presentados en cuadros explicativos, tablas de datos estadísticos básicos, mostraron el porcentaje de cada respuesta y valoraron los indicadores o ítems mejor y peor evaluados. Se expusieron los resúmenes de los grupos focales, presentaron textualmente algunas de las respuestas brindadas por los encuestados.

Se llegó a la conclusión que el personal del SEA considera que es regular la situación de su ambiente de trabajo, las relaciones que tienen entre compañeros; así como las relaciones que establece con el equipo directivo. Otra de las conclusiones, dentro de los indicadores más valorados, con un grado favorable, son la confianza en su responsabilidad individual respecto del trabajo y que, pueden contar con el apoyo de sus compañeros para realizar un trabajo difícil.

Paz & Marín, (2014), realizó una investigación sobre *Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales, Colombia*.

El objetivo fue determinar procesos de intervención del clima organizacional de la IPS en función a su caracterización. La metodología empleada fue un estudio descriptivo, transversal y observacional, donde el universo estuvo conformado por 84 trabajadores activos en el momento que se recolectó la información. Se empleó el instrumento para medir el clima organizacional propuesto por la OPS. Los resultados que se presentaron fue en función a las reflexiones con preguntas cerradas, con afirmaciones en las que se respondió falso (f) o verdadero (v), otorgando valores de 1 y 0 a las respuestas a favor o en contra de un clima organizacional satisfactorio respectivamente.

Dentro de los resultados se encontró que los empleados refieren que la institución no da crédito ni reconocimiento a las personas en las tareas asignadas, que están pendientes de los errores antes que, de los aciertos y virtudes, produciendo insatisfacción en el personal. Sin embargo, otro de los resultados es que ellos sienten orgullo de pertenecer a la institución porque las personas reconocen que la estabilidad laboral dentro es alta y el reconocimiento de la labor social que se realiza con la atención de usuarios es favorable.

Se llegó a la conclusión que el clima organizacional de la IPS-UAM fue poco satisfactorio en sus dimensiones que lo conforman, y no hay concordancia entre ellos, que permita que el clima organizacional contribuya al desarrollo de la institución y de sus trabajadores.

Zans, (2017), realizó la investigación sobre *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Nicaragua*.

El objetivo general fue analizar el Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo porque se hizo uso de valores numéricos, y se analizaron posteriormente con técnicas estadísticas. Pero al mismo tiempo fue cualitativo porque se realizó entrevista a profundidad que facilitaron en estudio.

En los resultados se obtuvieron que el 96% considera que un mejoramiento en el clima organizacional incidiría de manera positiva en su desempeño laboral. Un 90% está totalmente de acuerdo en que es importante cultivar buenas relaciones interpersonales en su centro de trabajo. El 66% estuvo totalmente de acuerdo en que la comunicación que se da dentro del su grupo de trabajo es la adecuada.

Se llegó a la conclusión que el liderazgo fue poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. Además, que, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo establecido, la toma de decisiones, fue en gran medida de manera individual, sin tener un plan de capacitación. Sin embargo, consideran que el clima organizacional repercute positivamente en el desempeño laboral, y en las relaciones interpersonales, considerando que se deben ser cultivadas.

Jiménez, (2010), realizó una investigación sobre la *Relación entre el Desempeño Profesional del Docente y las Competencias Educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara, México.*

El objetivo general fue identificar el papel que realizan los docentes dentro del ámbito de formación de los estudiantes y la forma en que incide en las competencias educativas del alumnado. La investigación, fue de tipo cualitativo, intenta interpretar y comprender las acciones de docentes y alumnos, conformada por el grupo testigo y el grupo piloto.

Los resultados que se obtuvieron fue que, en el grupo testigo la centralidad del trabajo docente está en la parte teórica de la educación y una ligera incidencia en la realización de proyectos de intervención. Los alumnos del grupo testigo mostraron un dominio elemental de cada competencia, valoraron de manera significativa las orientaciones que reciben, pero se constata que no es suficiente dado que al no tener el tratamiento el nivel del logro de las competencias es bajo. Un hallazgo significativo en el grupo piloto es que están de acuerdo con las asesorías, porque les permite llevar a cabo proyectos de intervención.

Dentro de las conclusiones se consideró que sí bien se valora significativamente las asesorías, también es necesario que se establezcan

criterios básicos que se pedirán a los alumnos en los trabajos y proyectos de intervención, sugiriendo que se tengan reuniones periódicas entre los profesores encargados de la materia integradora para unificar criterios y orientar mejor a los estudiantes. Por otro lado, se consideró necesario que los docentes participantes del grupo piloto tengan reuniones periódicas para ver el acompañamiento que están dando a cada estudiante, con la finalidad de ayudar en el proceso de adquisición de la competencia.

Orbe, (2011), en su investigación sobre una propuesta para evaluar el desempeño docente de un colegio nacional San Pablo, Ecuador.

El objetivo fue diseñar una propuesta de evaluación del desempeño docente acorde con el paradigma constructivista para contribuir en la construcción de una cultura evaluativa en el Colegio Nacional. La metodología empleada fue de tipo cualitativo y cuantitativo, se aplicó una encuesta que presenta la evaluación de los docentes y cómo influye en su desempeño profesional, una vez realizada las interpretaciones descriptivas, se buscó encontrar diferencias y semejanzas entre las opiniones de los estudiantes y docentes.

Dentro de los resultados tenemos que, con respecto a la supervisión de clase, el 50% de directores de área manifiestan que se les evalúa trimestralmente. El 75% de directores de área manifiestan que no planifican la evaluación conjuntamente con el Vicerrector académico y desconocen el desarrollo de competencias para ejecutar en los estudiantes; el 88% de los directores no conocen ni han dado a conocer sobre la ficha de evaluación a los docentes.

Se llegó a la conclusión que los procesos evaluativos adolecen de eficiencia, dado que los resultados no siempre son utilizados como fuentes generadoras de acciones para la mejora; la acción más frecuente es la utilización de los resultados para la estimulación, mientras que el uso menos frecuente se observa en lo relativo a la formación.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Aguado, (2012), en su investigación sobre el *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*, de la Universidad San Ignacio de Loyola – Lima – Perú.

El objetivo fue delimitar el nivel del clima organizacional en la institución educativa. La metodología empleada fue un estudio descriptivo simple, no experimental.

Dentro de los resultados obtenidos se aprecian los valores promedios de variable clima organizacional y sus dimensiones. La mayor desviación de los datos lo muestra la dimensión relaciones (7.967) así como la dimensión estructura muestra la media más alta (24.72). La menor desviación y la media más baja lo muestra la dimensión identidad con 2.552 y 11.67 respectivamente.

Se llegó a la conclusión que existe un nivel aceptable de clima organizacional según la expectativa de los docentes en la institución educativa de Ventanilla. Por lo tanto, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite cubrir las necesidades y perspectivas de la comunidad educativa, a pesar que no en el nivel óptimo que se necesita.

Benítes, (2012), en su investigación titulada: *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio La arena S.A.C*, de la Universidad Nacional de Trujillo – Perú.

El objetivo fue determinar la influencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral. El estudio fue de tipo descriptiva correlacional, aplicó el método inductivo – deductivo, este es un método de inferencia basado en la lógica y relacionando con el estudio de hechos particulares.

Se obtuvo como resultados que a nivel directivo el 67% siempre muestra suficiente energía en su desempeño; del personal administrativo el 64% siempre muestra suficiente energía en su desempeño. El 59% de los trabajadores siempre muestra suficiente energía en su desempeño. En general el 60% del personal a veces muestra suficiente energía en su desempeño.

Llegó a la conclusión de que las características más relevantes del clima organizacional para el nivel directivo son: acceso a la información, la comunicación fluida y del desarrollo personal; mientras que para el personal administrativo los aspectos relevantes del clima organizacional son: compromiso, capacitaciones, los jefes escuchan, se siente orgullo de la institución, cumplir con sus tareas es una actividad estimulante y colaboración; a nivel

de personal trabajador las características más valoradas son la remuneración, el logro de objetivos, el desarrollo personal y conocer los logros en otras áreas de la empresa.

Calderón, (2015), en su investigación titulada: *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2012*, Lima – Perú.

El objetivo fue determinar la relación existente entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera de la UNJFSC. La metodología que se aplicó fue del tipo de investigación descriptivo, transaccional. La población estuvo constituida por 32 docentes universitarios nombrados que laboran en la Facultad de Ingeniería Pesquera de la UNJFSC.

Los resultados fueron que el 97% de los datos se ubica en el nivel alto en relación a su percepción sobre las relaciones interpersonales; seguido por el 3% ubicado en el nivel medio; finalmente, un 0% se ubica en el nivel bajo. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes que, de acuerdo con la tabla de categorización, muestran valores en un nivel alto.

Se concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera porque las puntuaciones logradas a nivel de las dimensiones son altas y el estadístico no paramétrico X^2 arroja resultados favorables rechazando las hipótesis nulas para cualquier nivel de significación.

Horna & Horna, (2017), en su investigación la *Relación entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima Cercado – Perú*.

El objetivo fue determinar la relación que existe entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la Institución Educativa N° 1154, en el primer bimestre 2017. La investigación es de tipo descriptivo y de nivel correlacional.

Estos resultados obtenidos fueron: el 14% de los docentes tuvieron una calificación de insatisfactorio, el 50% estuvo en proceso y el 36% alcanzó satisfactorio, mientras que ninguno de los docentes obtuvo la calificación de destacado, en el primer acto de monitoreo, en la dimensión observación de aula.

Su conclusión fue que existe una relación significativa entre el monitoreo y el desempeño docente, en el nivel secundario, en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen.

Velarde, (2018), realizó la investigación sobre *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017 - Perú*.

El objetivo general fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos. Metodológicamente fue un estudio prospectivo, transversal y correlacional. El diseño de la investigación es no experimental. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento el cuestionario.

Los resultados obtenidos son que el valor de Rho de Spearman es de 0,941** presenta una correlación significativa, el valor de sigma (bilateral) es de 0,004 el mismo que al ser menor a 0,05 se interpreta que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se presenta 162 registros procesados. Se permitió afirmar que se aprueba la hipótesis “Existe relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una empresa privada.

Se concluyó, que existe una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada, validando la hipótesis principal de la investigación y se pudo afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores administrativos de la empresa.

2.2 Bases teóricas

Definición etimológica Clima Organizacional

Chiavenato, (2007), menciona que la palabra clima proviene del griego Klima. “De acuerdo con la definición etimológica sobre clima organizacional, representa el ambiente interno que hay entre los participantes de una organización y está profundamente relacionado con el grado de motivación existente y que este puede variar”. “Por otro lado, una organización está conformada por elementos y cada uno de ellos asume una determinada función o responsabilidad”. De acuerdo con la definición

etimológica, hablar de clima organizacional, es referirnos a un punto de la organización que cuenta con sus propias necesidades. (p. 87).

Definición de clima organizacional

a) Contexto sociológico

El clima organizacional está inmerso en la sociología. “El concepto de organización, en la expectativa de la teoría de las relaciones humanas, destaca la importancia del hombre en su función de trabajo por su intervención en un sistema social”.

Al examina los conceptos de (Lewin, 1935); (Murray, 1938); (Forehand & Gilmer, 1964); (Tagiuri, 1968); (Litwin, 1968); (Campbell, 1976); (Hellriegel, 1974); (Ekvall, 1983); (Payne, 1971) y (Ridruejo, 1983, págs. 269, 291), se hallan coincidencias con respecto al concepto de clima organizacional. “Las definiciones semejantes dice que el clima organizacional es el resultado de la forma cómo los individuos instauran procesos de interacción social”. Este proceso tiene influencia del sistema de valores, actitudes y creencias, y del entorno o ambiente interno (estos son elementos que Talcott, (1968), establece como componente de la “acción social”). La relación de las personas en el marco de la “acción social” facilita concatenar apreciaciones que por su origen e impacto grupal son cualidades de la organización como un todo. Estas formas de apreciación influyen en las actitudes y comportamientos que los seres humanos contraen en la organización.

En función a los conceptos anteriores, podría deducirse que la relación hombre-organización ayuda a que “cada ocupante de un puesto tiene determinados patrones en su relación con los otros miembros de la organización”.

De acuerdo a Shein E. , (1970), menciona que “las conductas y patrones de comportamiento de las personas en una organización son el producto del acervo de valores, normas y pautas propias de la estructura organizacional, como de los requisitos que se constituir por el proceso de interacción”. Tal es así, que los sistemas culturales, social y de personalidad se vinculan a nivel de la organización y la persona que participa en la misma. La organización reconoce elementos de su estructura que las personas proyectan con propios estilos y originan procesos que se evidencia en su comportamiento organizacional.

Shein E. , (1973), “refiere que el sistema de personalidad está conformado por un acervo de valores, formas de actuar, normas y pautas del sistema cultural, es decir, costumbres”.

“Entonces, nos permite determinar el clima organizacional en una determinada organización y/o institución se tiene que tener en cuenta los sistemas culturales, social y de personalidad”. En relación al campo educativo, el clima organizacional será establecido a nivel de la Universidad. La relación entre las personas de una organización, las normas que se establecen, van a supeditar la forma de actuar de los integrantes de la organización, aunque su participación sea activa o pasiva; su comportamiento dentro de la organización, colaborando de esta manera a lo que llamamos clima organizacional.

b) Contexto psicológico

En psicología, hay diversas percepciones, que originan estudios particulares en espacios propios del comportamiento humano. Para tener en cuenta el objetivo general de la psicología y su relación con el clima organizacional, hay que mencionar a Adler, (1937), de quien algunos dicen que “en su teoría y práctica de psicología ya se halla en marcha una forma de realizar terapia cognitiva, cognitiva-conductual, constructivista y humanista”.

La psicología adleriana es cognitiva: importancia de los significados, propósitos, creencias y metas personales. “El individuo no reacciona directamente, producen riqueza; es necesario valorar la forma cómo la organización, con su carácter social, aporta al desarrollo y bienestar de la sociedad”.

Kolb & Rubin, (1993), con la finalidad de entender la definición de Clima Organizacional, destaca los siguientes componentes:

El Clima describe las características del medio ambiente de trabajo.

Las características son discernidas directa o indirectamente por los individuos que se desempeñan en un determinado medio ambiente.

El Clima tiene consecuencias en el comportamiento laboral.

El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Las características de la organización son parcialmente persistentes en el tiempo, varía de una sección a otra y de una organización a otra, aún dentro de una misma empresa.

El Clima, conjuntamente con las estructuras y características organizacionales y las personas que la conforman, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que comprende el Clima Organizacional tiene su origen en diversos factores:

Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.).

Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).

“El clima organizacional se sostiene en el trabajo de equipo, en compartir el trabajo, en las relaciones humanas, en la comunicación. Cabe resaltar, que el personal docente tendrá autonomía en función del desempeño de las acciones académicas” (p. 39).

(Anderson & West, 1998, págs. 235,258), (Mathisen & Einarsen, 2004, págs. 119,140), (Reichers & Schneider, 1990), mencionan que “el clima organizacional está relacionado a la evaluación del entorno laboral de la organización, teniendo en cuenta el punto de vista de sus trabajadores. Es la apreciación compartida del medio laboral”.

Isaksen & Ekvall, (2007), “considera que el Clima Organizacional son patrones reiterado de los comportamientos, actitudes y sentimientos que determinan la vida en la organización.” (p. 989).

Stephen R. , (1996) menciona que el “Clima Organizacional es el nombre dado al ambiente ocasionado por las emociones de los asociados de un grupo u organización, que está relacionado con la motivación de los empleados”.

La idea se asemeja a la dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que incurren en el ambiente laboral como oposición al cambio. “De tal manera, que el Clima Organizacional tiene un cierto grado positivo o negativo en las interacciones, de seguridad para manifestar sentimientos o hablar sobre preocupaciones, de respeto o falta de respeto en la interacción entre los miembros de la organización”.

Por lo tanto, “en ese sentido, en las instituciones educativas el vínculo o relación deberá ser entre maestros y estudiantes, al participar las mismas sensaciones que ellos comparten”.

Cornell, (1955), manifiesta que “El clima organizacional es una amalgama de interpretaciones o percepciones que tienen las personas sobre su trabajo o roles, o en relación con otros integrantes de la organización” p. 389).

De acuerdo a lo mencionado por (Cornell, 1955), se deduce “que el clima organizacional está constituidos por diversas formas de percepciones que tienen las personas sobre sus roles o trabajos que realizan dentro de su organización, en función de los otros participantes de la organización”. Lógicamente en cada universidad el clima organizacional es variado, aun estando en el mismo rubro.

Según (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2006), el Clima Organizacional “explica una serie de propiedades en el ambiente de trabajo, aunado con la sensación de los empleados con respecto a la forma en que son considerados en la organización”.

Además, según los autores previamente considerados, “el término clima organizacional se refiere a un conjunto de propiedades en el ambiente de trabajo que están relacionadas con las formas de percepción u observación de los empleados con relación a la manera cómo la organización los considera”. Entonces, visto de este ángulo “el clima organizacional está condicionado al trato que recibe el trabajador dentro de su centro de labores. Por ello, se cuenta con una variedad de climas organizacionales”.

Peiró, (1994), refiere que “El clima Organizacional son las sensaciones, impresiones o imágenes que de la realidad organizacional tienen los propios empleados y que repercute sobre la conducta individual y grupal” (p. 65).

En este sentido, el clima organizacional es el conjunto de observaciones, interpretaciones, sensaciones o imágenes que los empleados o miembros integrantes de una organización tengan sobre la realidad, como la estructura organizacional siendo, un factor determinante para el comportamiento de cada los miembros de una organización. “Llevado al campo universitario, clima organizacional es la percepción o imagen que tienen los protagonistas educativos de la Universidad en relación a su organización que finalmente determinará o influirá en el comportamiento de los actores universitarios”.

De acuerdo a García M., (1987), el “clima organizacional es el conocimiento que tiene el personal acerca de su organización y sus objetivos, el sentir que tiene acerca del medio donde desempeña sus labores, y el grado de desarrollo personal que pretende alcanzar en la empresa” (p. 73).

Entonces, el “clima organizacional es el conocimiento que tiene la persona que labora en una empresa sobre su organización, sus metas, objetivos que persigue dicha empresa, relacionado al rendimiento que debe alcanzar la empresa con sus trabajadores”. En el ámbito universitario, el “clima organizacional estará en relación del grado de conocimiento que los actores educativos perciban sobre la Universidad, conociendo su visión, misión, objetivos y metas que persiguen; además considera qué es lo que la universidad anhela de cada uno de ellos”.

Hernández F. (1996), considera que “es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los participantes de una organización incluyendo su comportamiento.” En ese sentido, podemos considerar que, en la Universidad, el clima organizacional es la percepción que tiene cada actor, incluyendo su propio comportamiento o desenvolvimiento dentro de ella” (p. 47).

Denison, (2001), establece que “el clima organizacional es una forma constante del ambiente interno, experimentada por los miembros de una organización, que repercute en su comportamiento y que se pueden puntualizar en ejercicio de los valores de un grupo individual de características de la organización” (p. 185).

Esta definición tiene importancia en las características que describen la organización que influyen en el comportamiento de las personas en el trabajo. “En el campo educativo, el clima organizacional es la característica interna relativamente demostrada por los actores educativos y que se puede determinar en función de los valores relacionados con las características de la Universidad”.

Para Toro, (1992), “el clima es la sensación que las personas desarrollan de sus realidades en el trabajo. Esta sensación es resultado de un proceso de formación de conceptos que se generan en la interrelación de eventos y cualidades de la organización” (p. 210).

De tal modo, “el clima organizacional lo perciben los empleados en su centro de trabajo; siendo un resultado de todo un proceso de construcción de conceptos formados a partir de la interrelación de diversos eventos y características de la organización”.

(Baguer, 2005), refiere “El Clima Organizacional es el ambiente humano en que desenvuelven su actividad los empleados de una organización haciendo que la persona trabaje en un entorno favorable, y pueda contribuir sus conocimientos y habilidades”.

Cada organización es diferente, porque cada una tiene su cultura, su misión y su entorno”.

Para, Buchmann & Hannum, (2001), manifiestan que “el clima escolar es un conjunto de características que diferencia una escuela de otra e interviene en el comportamiento de sus miembros”. Es decir, “el clima escolar es la relativa pero estable propiedad del medio ambiente escolar que es percibida por sus integrantes, que influye en sus comportamientos y está basada en sus sensaciones colectivas de comportamiento y conducta en la escuela” (p. 291).

Con respecto a lo mencionado, en el campo educativo, “el clima escolar está simbolizado por el conjunto de características que tiene una institución educativa y esto lo diferencia de otra institución, estas características repercuten directamente en los miembros de la comunidad educativa”. Entonces, “el clima escolar es relativo pero persistente en el medio ambiente que es percibido por los actores educativos, donde sus comportamientos son influenciados por las percepciones que efectúan con relación al comportamiento y conducta desarrollada en la institución educativa”.

Fernández, (2007), “Clima Organizacional es el trasfondo de sentidos compartidos, sobre el cual los profesores, administrativos y alumnos, realizan sus tareas cotidianas, inician discusiones sobre diversos aspectos que tienen los alumnos de aprender y de avanzar” (p. 370).

Por ello, el clima organizacional abarca la forma de organización de la institución educativa, donde los actores realizan sus tareas cotidianas, los estudiantes reciben las clases que sus docentes desarrollan, los administrativos interactúan con los docentes y directivos, los docentes discuten sobre el aprendizaje de sus estudiantes, sobre las estrategias que asumen para mejorar el servicio educativo. “Todas estas situaciones en su conjunto conforman el Clima Organizacional; de allí que resulta un tanto complejo poder determinar su definición”.

James & Jones, (1974), “identifican tres enfoques para estudiar el concepto de Clima Organizacional: estructural, perceptivo e interactivo”.

La primera explicación de la formación de Clima Organizacional se dio en términos de una aproximación estructural. “Bajo este criterio, la naturaleza del clima es un atributo que pertenece a una organización, independientemente de la percepción de sus miembros individuales” (pág. 82).

Entonces, para James y Jones (opus cit.), “el Clima Organizacional es un conjunto de características que describe a una organización y la diferencia de otras, que son relativamente estables en el tiempo y que repercute en el comportamiento de los individuos dentro de la organización”.

A diferencia de la visión estructurada, que localiza el origen de Clima en las propiedades organizacionales, el modelo perceptual sustenta el origen del Clima en los individuos. “Se entiende el Clima como un proceso de descripción psicológica de las condiciones organizacionales, siendo un producto de procesos cognitivos perceptuales”.

“La percepción representa una definición deductiva del Clima Organizacional, que responde a la discusión que relaciona el conocimiento del Clima a los valores, actitudes u opciones personales de los empleados, considerando incluso su grado de satisfacción”. “Tomando en cuenta esta perspectiva, el individuo percibe el Clima Organizacional en función de las necesidades que la organización le puede satisfacer”.

Viendo de este modo, la base de la formación del clima se encuentra en nosotros mismos. “Las personas responden a variables situacionales y le da un significado psicológico; donde, el Clima Organizacional es una descripción psicológicamente procesada de las condiciones organizacionales”. Entonces, sugiere que el clima es diferente de organización en organización, en función de los diversos tipos de personas que ingresan en cada una de ellas”.

Además, el enfoque simbólico interactivo, considera que Clima Organizacional, son los acontecimientos que se elaboran en la interacción entre los individuos de una organización. “Esta perspectiva brinda importancia a las relaciones y vivencias por la transcurre una persona al ingresar en la organización, es decir, durante su etapa de inducción y socialización”.

“Esta perspectiva señala que la relación de las personas ante las situaciones hace emerger conductas que forman parte de las normas aceptadas y compartidas por los miembros de la organización, conformando la base del Clima Organizacional”. “Diversos investigadores definen el Clima Organizacional como una compaginación de los efectos de las características de personalidad interaccionando con los elementos estructurales de la organización”.

En forma global, “el clima organizacional, es la sumatoria de las sensaciones que describe el nivel de satisfacción o no, del sistema total, como de sus partes, y que tienen consecuencias en la conducta laboral y en la eficiencia e imagen institucional”.

Gongalves, (2000), nos dice que: “Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que tiene repercusión en su comportamiento”. “Para que un individuo pueda trabajar bien, debe sentirse en armonía consigo misma y con todo el medio, y comprender el ambiente donde se desarrolla todo el personal” (p. 53).

Desde este ángulo, “el clima organizacional es la característica del ambiente organizacional percibida y experimentada por los actores, y que influye sobre el comportamiento que desarrollan los miembros de la institución”. En ese sentido, en la medida que el clima organizacional sea propicio, influirá en el buen o mal desenvolvimiento del personal que trabaja dentro de la organización”.

DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE

Por su parte, Pérez & et al (2009), Definen el desempeño docente como: el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. (p.21). Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador.

Chiavennato (2011) define el desempeño como la actividad que el trabajador hace para que se logren los objetivos del sistema y que según García (2009) puede ser medida en términos de las competencias de cada individuo y en su nivel de contribución a la empresa.

Stoner (1999) afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad y que se ve influenciado por el clima laboral y la satisfacción del trabajador respecto a las funciones y actividades que le compete realizar en un entorno definido.

Chiavennato (2003) se refiere al desempeño como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de objetivos de la

organización. Afirmando que el buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante que tiene una organización.

Concepto de desempeño laboral. El desempeño de los empleados viene siendo abordado por diversos autores como la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una institución, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorarlo a través de continuos programas de capacitación y desarrollo buscando optimizar sus recursos humanos para crear ventajas competitivas.

Otro concepto fundamental es el que utiliza Ramos (2012) quien menciona al desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, las oportunidades que le brindan en el ambiente laboral y la satisfacción que siente el empleado como respuesta al cumplimiento de sus expectativas personales y profesionales.

También es definido como el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. Robbins, (2013).

Evaluación del desempeño laboral. La evaluación del desempeño considerada como la segunda etapa del control, según Dessler (1996) es una apreciación sistemática de la labor que realiza cada persona en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución a la organización. Citado en Aguirre, (2012).

Desempeño del Docente Universitario El Ministerio de Educación (MINEDU) (2012) señala que la docencia es esencialmente una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. La docencia es un quehacer complejo que exhibe un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones, su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad para decidir en cada contexto. (MINEDU, 2012) Además, es una profesión que se realiza

necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización académica. Es una función éticamente comprometida. En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. (MINEDU, 2012).

2.3 Bases filosóficas

El clima organizacional en una institución, es un proceso clave, para el desarrollo de una institución educacional, productiva, etc.; vale decir, que cada una de las subestructuras con las que cuenta, debe funcionar al unísono, es decir en concordancia, para la que fue creada. Así, por ejemplo, una institución universitaria, visto como una estructura compuesta por la denominada Alta Dirección, tendrá el éxito esperado que obligan las instituciones centralistas de la supuesta calidad educacional, cuando sus subestructuras como son las facultades y éstas a su vez por las escuelas profesionales. Así cuando haya las correspondencias necesarias entre ellas, el éxito será mayor. Claro está que, a su vez, debe recibir oportuna ayuda económica del ente central que controla, y fiscaliza a todas las universidades.

Ahora bien ¿influye el clima institucional en el desempeño docente? Claro que sí.

Siendo la función docente, en una universidad los profesores que en las distintas carreras cumple una función principal, cual es la ejecución de un proceso de enseñanza-aprendizaje, toda vez que hoy por hoy, la educación es vista como ciencia que tiene una orientación pluri o multidisciplinaria. Sin embargo, la formación profesional del futuro alumno no alcanza éxito en su formación, cuando el estudiante es asediado por otros problemas, como carencia alimentaria, problemas psicológicos, salud, falta de laboratorios, que pertenecen o van más allá de la función docente, que dicho sea de paso,

aun cuando él cuente con una formación filosófica axiológica, ontológica y teleológica, si todo ello el docente cuenta; pero la limitación será muy evidente, toda vez que no cuenta con un salario decente concordante con su alta preparación; se le niega políticamente y así también toda la educación nacional, que el sistema lo ve como un servicio, pero no como una cuestión de estado, es decir como un derecho.

En consecuencia, el clima organizacional de que se norma a través de la ley universitaria, no habrá positivamente un buen desempeño docente. Los resultados en la formación de los futuros profesionales, con rarísimas excepciones, ni serán exitosas.

Desde ese punto, el Clima Organizacional es un tamiz por el cual deben transcurrir los fenómenos, objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones). Entonces, evaluando el Clima Organizacional, se calcula la forma cómo es percibida la organización. Las características del sistema organizacional originan un determinado Clima Organizacional. Éste implica sobre las motivaciones de los participantes de la organización y sobre su comportamiento. Este comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias para la organización, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Seisdedos, (1985), sostiene que el clima organizacional es un conjunto de percepciones globales (constructo personal y psicológico) que la persona tiene de la organización, el reflejo de la interacción entre ambos; lo interesante es la percepción de la persona de su entorno sin considerar cómo lo perciben otros; por tanto, es más una dimensión de la persona que de la organización.

2.4 Definición de términos básicos

2.4.1 Relevancia del clima laboral

La evaluación del clima organizacional de la universidad, se comprueba con encuestas aplicadas a los docentes y no docentes. En esta situación, debemos apreciar que existen diversos instrumentos y métodos para realizar la medición del clima organizacional, la mayoría está de acuerdo con la necesidad de medir propiedades o variables en dos partes: por un lado, el clima organizacional que

existe en la actualidad, y otro lado, el clima organizacional como se proyecta ser. La fisura entre ambas mediciones es de mucha utilidad para realizar el diagnóstico de problemas organizacionales que pueden ser más adelante explorados y corregidos.

Dentro de las variables que son relevantes al medir el clima laboral, estas denotan ser una importante diferencia en los resultados de la organización, dentro de ellos se considera a la flexibilidad, la responsabilidad, los estándares, la forma de recompensar, la claridad y sobre todo el compromiso de equipo.

Los integrantes que forman parte del recurso humano de la organización estas desarrollan un rol determinante a favor del comportamiento organizacional, de tal manera que los resultados del clima organizacional, debido que estas son personas con conocimientos, con conductas, con personalidad, con necesidades, con desempeños, con hábitos, y con cultura que deben controlar y aprender a manejar con la finalidad de obtener lo mejor de cada uno de ellos.

2.4.2 Elementos del clima organizacional

Ciampa, (1991), Los elementos antes mencionados son los más representativos al hablar de clima organizacional y para obtener ideas que luego estos se cristalicen como innovaciones, es necesario que los integrantes de la organización se sientan que son parte integral de ésta. Y para conseguir esto, a los colaboradores deben sentir que se les toma en cuenta, y que estos no deben temer a opinar y tampoco a criticar a los elementos de la organización que no contribuyan en los procesos de cambio. “Proponiendo nuevas formas de realizar las actividades y/o labores, entre otras actitudes que se fomentan en los individuos, generando un buen clima o mal clima en la organización dependiendo de la perspectiva de cada uno de los miembros que componen la parte integral de la empresa o institución”. También Moss, (2008), describe que el Clima Laboral está conformado por elementos como:

El componente individual de los trabajadores donde se tiene en cuenta las actitudes, las percepciones, la personalidad, los valores, el aprendizaje y el estrés que pueda sentir el empleado en la organización es muy importante.

Los equipos en la Organización, su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles.

La motivación, las necesidades, el esfuerzo y refuerzo.

La influencia, el liderazgo, el poder, las políticas, y el estilo.

La estructura con su micro y su macro dimensión.

Los procesos organizacionales que comprenden, la evaluación, el sistema de remuneración, la comunicación y el proceso de toma de decisiones. Otras consideraciones para analizar el clima laboral son:

Flexibilidad: Es el grado en que el trabajador percibe restricciones o libertades en su labor para realizar su desempeño en la empresa, considerando la manera en que se maneja las reglas, las políticas, los procedimientos o las prácticas internas, es decir, si estas son necesarias o no. También se refleja la medida en que se aceptan nuevas ideas.

Responsabilidad: Grado en que el trabajador advierte que se le faculta obligaciones o cuidados para desempeñar un trabajo sin tener que consultar constantemente al superior. También la medida en que el trabajador, siente que la obligación recae en él.

Recompensa: Grado en que el trabajador se percata que es reconocido y recompensado por un buen cumplimiento, así como el nexo que tiene con todos los niveles de desempeño.

Claridad: Grado en que el trabajador advierte que las metas, los procedimientos, las estructuras organizativas y el flujo de trabajo están explícitamente descritos, de forma que todo el mundo sabe sus responsabilidades y la relación que su trabajo guarda con los propósitos generales de la empresa. Si queremos hacer un estudio más intenso podemos advertir a otras particularidades y las fronteras que las determinan ya que está interrelacionado con el "saber hacer" del directivo, con las conductas de los individuos, en su forma de trabajar y de comunicarse, con su relación con la empresa, con las maquinarias que utilizan y con la propia actividad de cada individuo. Los directivos de la organización, la cultura con sus sistemas de gestión, el ambiente laboral, en fin, todos los aspectos que rodean a un trabajador, favorecen, o no, el dominio para un buen clima laboral, constituyendo parte de las políticas del recurso humano. Mientras que un "buen clima" se sitúa hacia los objetivos generales, un "mal clima" destroza

el ambiente de trabajo ocasionando circunstancias de conflicto y de baja productividad. A continuación, se va a enumerar varios elementos básicos para promover y cuidar el desarrollo de un clima laboral adecuado:

Condiciones físicas: Se contempla características del ambiente físico del trabajo con que dispone la empresa para que sus empleados desarrollen sus tareas diarias: la iluminación, la temperatura, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación de las personas, los utensilios, etcétera.

Independencia: Grado de autonomía de las personas en el desarrollo de sus tareas habituales.

Implicación: Grado de entrega de los empleados para con la empresa. Es importante saber que la mejor forma de generar confianza en los empleados, es a través de un liderazgo eficiente y unas condiciones laborales aceptables. Si no se consigue esto, se corre el riesgo de fuga del talento y deserción laboral.

Igualdad: Esto es una práctica que mide, si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos. Esta escala nos permite observar si existe algún tipo de discriminación.

Liderazgo: Capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo flexible genera un clima de trabajo positivo coherente con lo que persigue la empresa la cual fomenta el éxito.

Relaciones: Grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración el compañerismo, la confianza, todo ello son aspectos de suma importancia. La calidad en las relaciones humanas dentro de una empresa es percibida por los clientes.

Reconocimiento: Es fácil reconocer el prestigio de quienes lo ostentan habitualmente, pero cuesta más ofrecer una distinción a quien por su rango no suele destacar. Cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente.

Remuneraciones: El sistema de remuneración es fundamental para un buen clima laboral. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados. La

asignación de un salario inmóvil, inmoviliza a quien lo percibe. Los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco impulsan el rendimiento. Las empresas competitivas han creado políticas salariales sobre la base de parámetros de eficacia y de resultados que son medibles. Esto genera un ambiente motivado hacia el logro y fomenta el esfuerzo.

Organización: La organización hace referencia a la existencia de métodos operativos y establecidos de la organización del trabajo. ¿Se trabaja mediante procesos productivos? ¿Se trabaja por inercia o por las urgencias del momento? ¿Se trabaja aisladamente? ¿Se promueven los equipos por proyectos? ¿Hay o no hay modelos de gestión implantados?

Otros factores: La formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo, los horarios, los servicios médicos, entre otros, son factores que también inciden fuertemente en el clima laboral.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

2.5.2 Hipótesis específicas

Las Relaciones Interpersonales se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

El Compromiso Organizacional se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

La Afiliación se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

La Identidad Institucional se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

2.6 Operacionalización de las variables

Clima organizacional

De acuerdo con Méndez, (2006), “el clima organizacional es la percepción que tienen los participantes de la organización respecto de ella, en relación a las condiciones que encuentra en el trayecto de interacción social y en la estructura organizacional”. Este concepto aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción del ambiente de los que integran una organización (p. 39).

Tabla 1.
Operacionalización de la variable X

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Intervalos
Relaciones interpersonales	Respeto.	4	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
	Responsabilidad.			
	Relaciones de confianza.			
	Comunicación.			
	Habilidades Interpersonales. Buenas Relaciones			
Compromiso organizacional	Normatividad.	4	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
	Puntualidad.			
	Actitud Proactiva.			
	Motivación.			
	Identificación. Lealtad.			
Afilación	Soy aceptado.	4	Bajo Medio Alto	4 -7 8 -11 12 -16
	Recibo apoyo.			
	Inspiro confianza.			
	Tengo muchos colegas. Aceptan mis opiniones			
Identidad institucional	Trabajo en equipo.	6	Bajo Medio Alto	6 -11 12 -17 18 -24
	Sensación de pertenencia.			
	Productividad.			
	Confianza.			
	Participación en actividades. Involucramiento.			
El clima organizacional		18	Bajo	18 -35
			Medio	36 -53
			Alto	54 -72

Desempeño docente

El desempeño docente es el conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica, que se concretan en el proceso de cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde trabaje. Estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador.

Tabla 2.
Operacionalización de la variable Y

Dimensiones	Indicadores	Nº ítems	Categorías	Intervalos
Asistencia y puntualidad	Puntualidad.	4	Bajo	4 -7
	Asistencia.		Medio	8 -11
			Alto	12 -16
Planeamiento académico	Material didáctico.	4	Bajo	4 -7
	Unidad de aprendizaje de acuerdo al silabo.		Medio	8 -11
	Programación curricular		Alto	12 -16
Infraestructura y equipamiento	Mobiliario.	4	Bajo	4 -7
	Materiales.		Medio	8 -11
	Equipos.		Alto	12 -16
Organización de los estudiantes	Hábitos de higiene.	4	Bajo	4 -7
	Reglamento académico.		Medio	8 -11
	Libertad para expresarse		Alto	12 -16
Proceso de enseñanza aprendizaje	Desarrollo de actividades.	4	Bajo	4 -7
	Responsabilidad social. (si es empático).		Medio	8 -11
	Respeto a sus compañeros.		Alto	12 -16
Manipulación de los materiales y equipos		5	Bajo	5 -9
			Medio	10 -14
			Alto	15 -20
Recurso de evaluación de los alumnos		3	Bajo	3 -5
			Medio	6 -8
			Alto	9 -12
Desempeño del personal docente		28	Bajo	28 -55
			Medio	56 -83
			Alto	84 -112

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

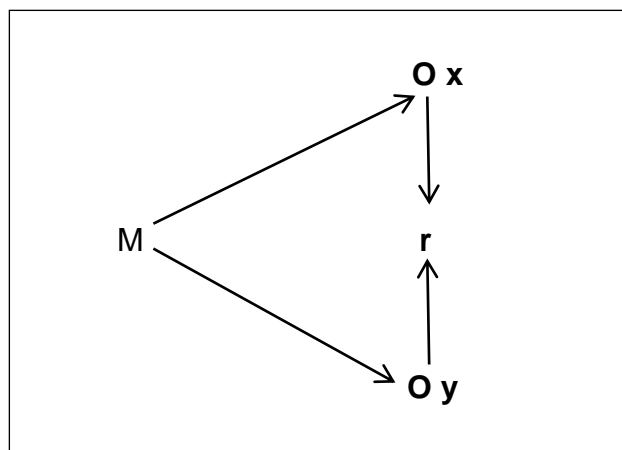
Según Hernández S. , (2014) “Los diseños de **investigación transeccional** o **transversal** recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único Liu, (2004) y Tucker, (2008). Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” Castillo, (2017).

Por lo cual, la presente investigación pertenece al **Diseño Transeccional** o conocido como **Diseño de corte Transversal** (No experimental), ya que se basa en las observaciones de las variables y se demuestra y describe en un momento único, tal y conforme se presentan sin manipulación.

Tipo básica o teórica, porque transforma el conocimiento abstracto en aplicaciones en aplicaciones.

Nivel Correlacional porque se determinará la relación entre las variables, técnicas de estudio y rendimiento académico.

Enfoque Cuantitativa los datos se basan en la cuantificación y el estudio se basa en el cálculo de los datos.



Denotación:

- M = Población
Ox = Observación a la variable clima organizacional.
Oy = Observación a la variable desempeño docente.
r = Relación entre variables.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población de estudio corresponde a los docentes de la carrera Profesional de Ingeniería Industrial de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, que están adscritos al Departamento de Ingeniería Industrial, que representan un universo de 52 docentes. Por otro lado, también se consideró a 372 alumnos, de ambos sexos, correspondientes a los cursos regulares, los mismo contribuyeron con datos imparciales.

3.2.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por el total de la población de los docentes, 52. (Córdova, 2012, pág. 84), Consideramos por ser una población finita tomar como muestra a toda la población.

Así mismo, la muestra de estudiantes fue de 189, que se obtuvo al aplicar la fórmula para tal caso.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Las Técnicas e instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

a) Técnicas:

La Encuesta

b) Instrumentos:

Cuestionario

Actas de evaluación

Instrumento

Para el recojo de información se administró un cuestionario con una escala de actitudes tipo Likert, los cuales se describen a continuación:

Cuestionario sobre Clima Organizacional y Desempeño Docente.

Ficha Técnica:

Nombre Original: Cuestionario sobre Clima Organizacional

Autor: Raúl Chávez Zavaleta

Procedencia: Huacho - Perú, 2019

Objetivo: Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y el Desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – Huacho, 2019.

Administración: Individual y colectiva

Duración: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 25 a 30 minutos

Significación: La escala está referida a evaluar la relación del clima organizacional.

Estructura: Desempeño docente.

La escala consta de 20 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como: 1) Nunca, 2) A veces, 3) Casi siempre, y 4) Siempre.

Validez del instrumento

El cuestionario sobre Clima Organizacional, ha sido tomado y adecuado de la tesis: El Clima Organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-2012, (Calderón, 2015), asimismo ha sometido a criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrado por Doctores que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión quienes estuvieron de

acuerdo en que el cuestionario como un instrumento de investigación viable para su aplicación a la muestra seleccionada.

Tabla 3.
Validación de Expertos

Expertos	Puntaje	Condición
Experto 1: Dr. Jamanca Alberto, Teodorico	14	Válido
Experto 2: Dr. Sosa Palomino Alcibíades	15	Válido
Experto 3: Dr. Retuerto Bustamante, Filmo	15	Válido
Experto 4: Dr. Solano Armas, Timoteo	15	Válido
Experto 5: Dra. Román Bustinza, Lita	16	Válido
Promedio	15	Válido

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

a. Descriptiva

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de tablas y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 21.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios

- Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

b. Inferencial

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas.

Se someterá a prueba:

- La Hipótesis
- Cuadros de doble entrada

Se hallará el **Coefficiente de correlación de Spearman**,

$$= 1 - \frac{6}{x^2 - 1}$$

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 4. El clima organizacional

Categorías	Estudiantes		Docentes	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	35	18,5%	5	9,6%
Medio	134	70,9%	40	76,9%
Alto	20	10,6%	7	13,5%
Total	189	100,0%	52	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes y docentes de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la UNJFSC – 2019

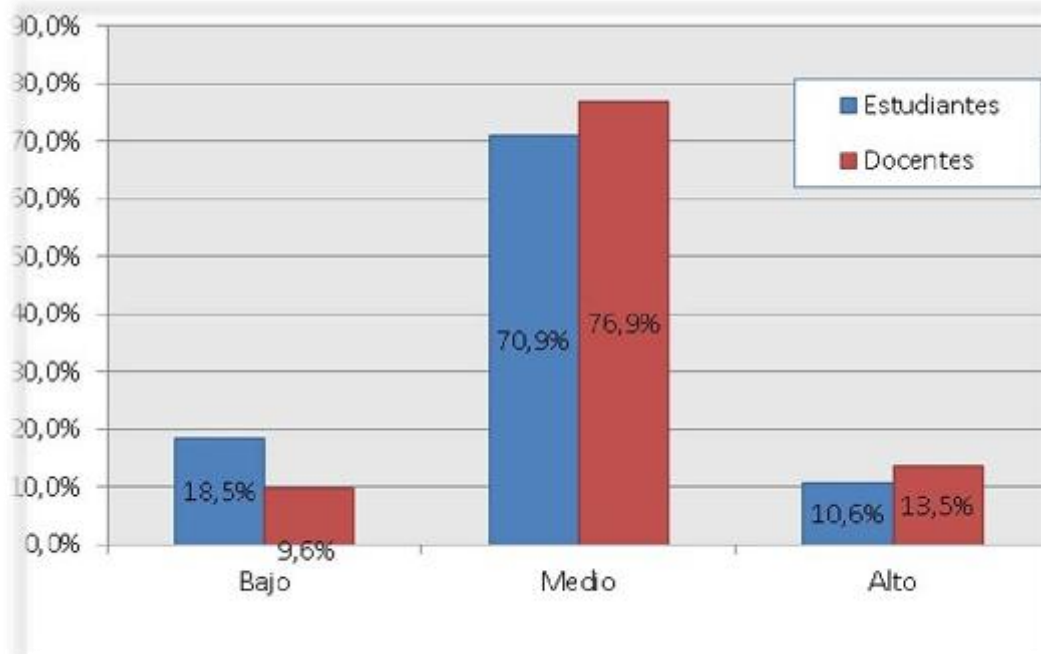


Figura 1 El clima organizacional

De la figura 1:

Un 70,9% de los estudiantes de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la UNJFSC – 2019, afirman que en el clima organizacional alcanzaron un nivel medio, un 18,5% sostienen que es de un nivel bajo y un 10,6% que presentan un nivel alto.

Un 76,9% de docentes de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la UNJFSC – 2019, afirman que en el clima organizacional alcanzaron un nivel medio, un 13,5% sostienen que es de un nivel alto y un 9,6% que tienen un nivel bajo.

Tabla 5. Desempeño del personal docente

Categorías	Estudiantes		Docentes	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	54	28,6%	17	32,7%
Medio	115	60,8%	30	57,7%
Alto	20	10,6%	5	9,6%
Total	189	100,0%	52	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes y docentes de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la UNJFSC – 2019

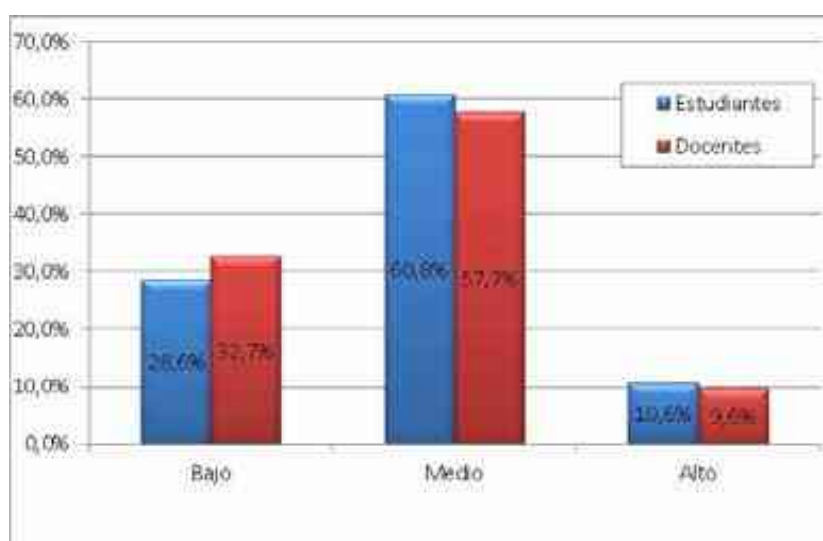


Figura 2. Desempeño docente

De la figura 2:

Un 60,8% de los estudiantes de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la UNJFSC – 2019, afirman que el desempeño del personal docente alcanzo un nivel medio, un 28,6% sostienen que es de un nivel bajo y un 10,6% que tienen un nivel alto.

Un 57,7% de docentes de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la UNJFSC – 2019, afirman que el desempeño del personal docente alcanzo un nivel medio, un 32,7% sostienen que es de un nivel bajo y un 9,6% que tienen un nivel alto.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ha: El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

H₀: El nivel del clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

Tabla 6. El clima organizacional y el desempeño del personal- estudiantes

Correlaciones			
		El clima organizacion al	Desempeño del personal docente
Rho de Spearman	El clima organizacional	1,000	,477**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	189	189
	Desempeño del personal docente	,477**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	189	189

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

La tabla 5 muestra una correlación de 0,477 con un valor Sig.<0,05, por lo que se admite la hipótesis alternativa y se refuta la nula. Por tanto, existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería

Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

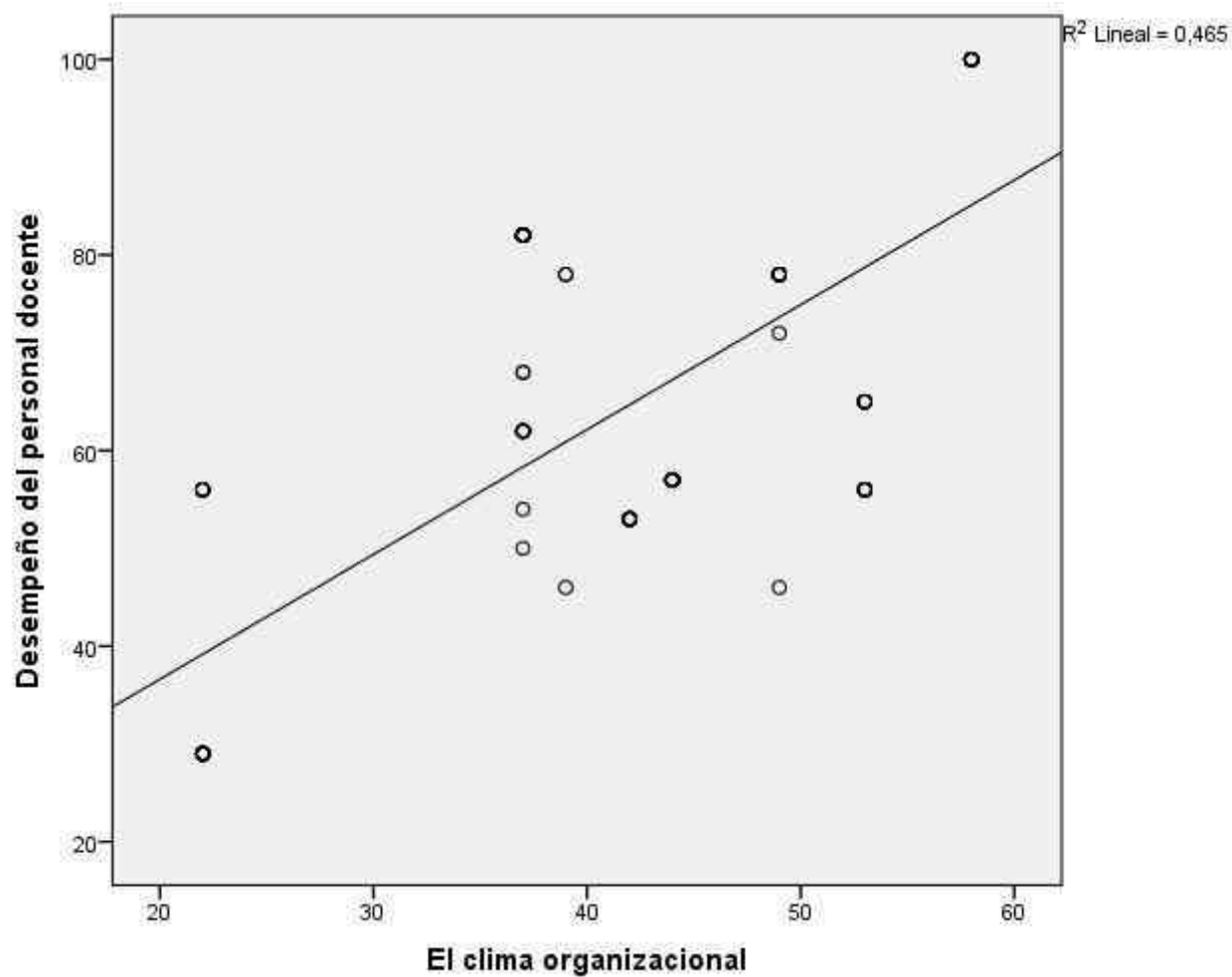


Figura 3. El clima organizacional y el desempeño del personal. - estudiantes

Hipótesis específica 1

H1: Las Relaciones Interpersonales se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

H0: Las Relaciones Interpersonales no se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019

Tabla 7. Las relaciones interpersonales y el desempeño del personal- estudiantes

Correlaciones				
		Relaciones interpersonal es	Desempeño del personal docente	
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño del personal docente	N	189	189
		Coefficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	189	189

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

La tabla 6 muestra una correlación de 0,422 con un valor Sig <0,05, por lo que se admite la hipótesis alternativa y se refuta la nula. Por tanto, existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

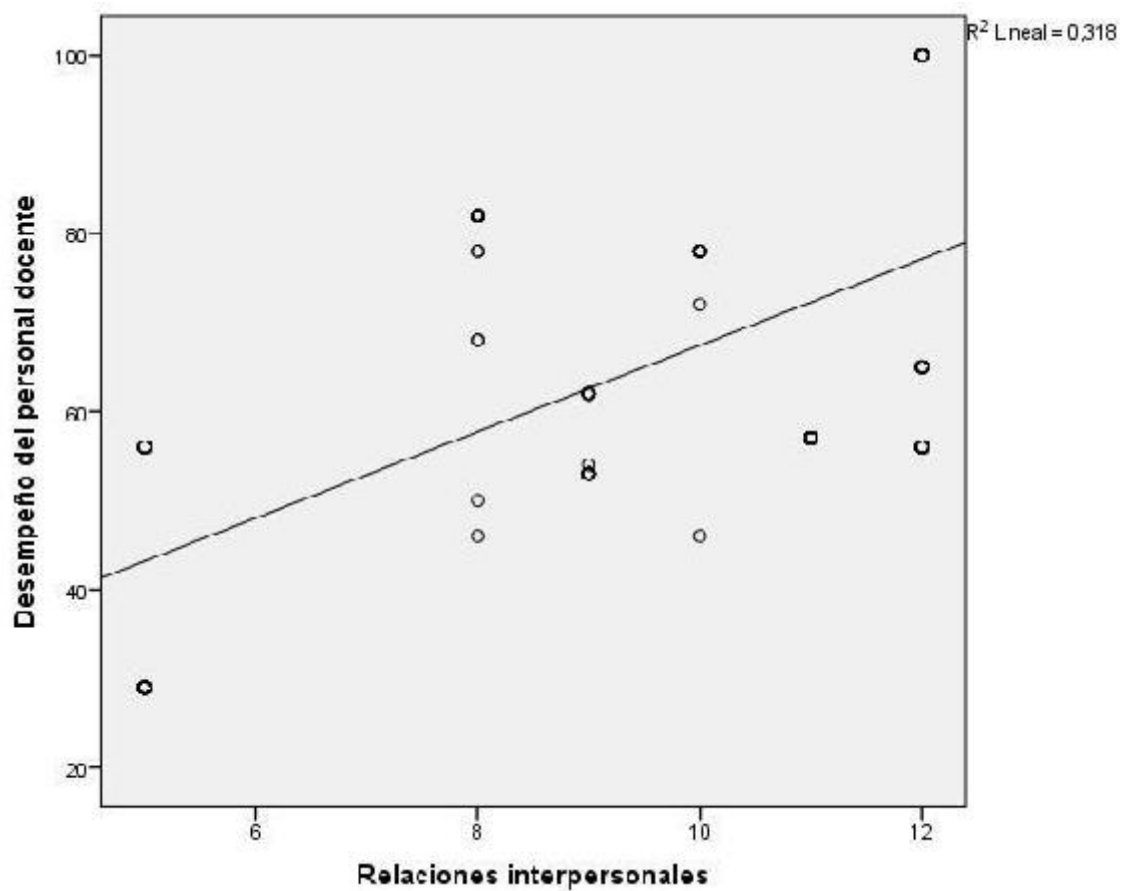


Figura 4. Las relaciones interpersonales y el desempeño del personal- estudiantes

Hipótesis específica 2

H2: El Compromiso Organizacional se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

H0: El Compromiso Organizacional no se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

Tabla 8. El compromiso organizacional y el desempeño del personal- estudiantes

Correlaciones				
		Compromiso organizacional	Desempeño del personal docente	
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,603**	
	Desempeño del personal docente	N	.	
		Sig. (bilateral)	,000	
			N	189
			N	189

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

La tabla 7 muestra una correlación de 0,603 con un valor Sig<0,05, por lo que se admite la hipótesis alternativa y se refuta la nula. Por tanto, existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud buena.

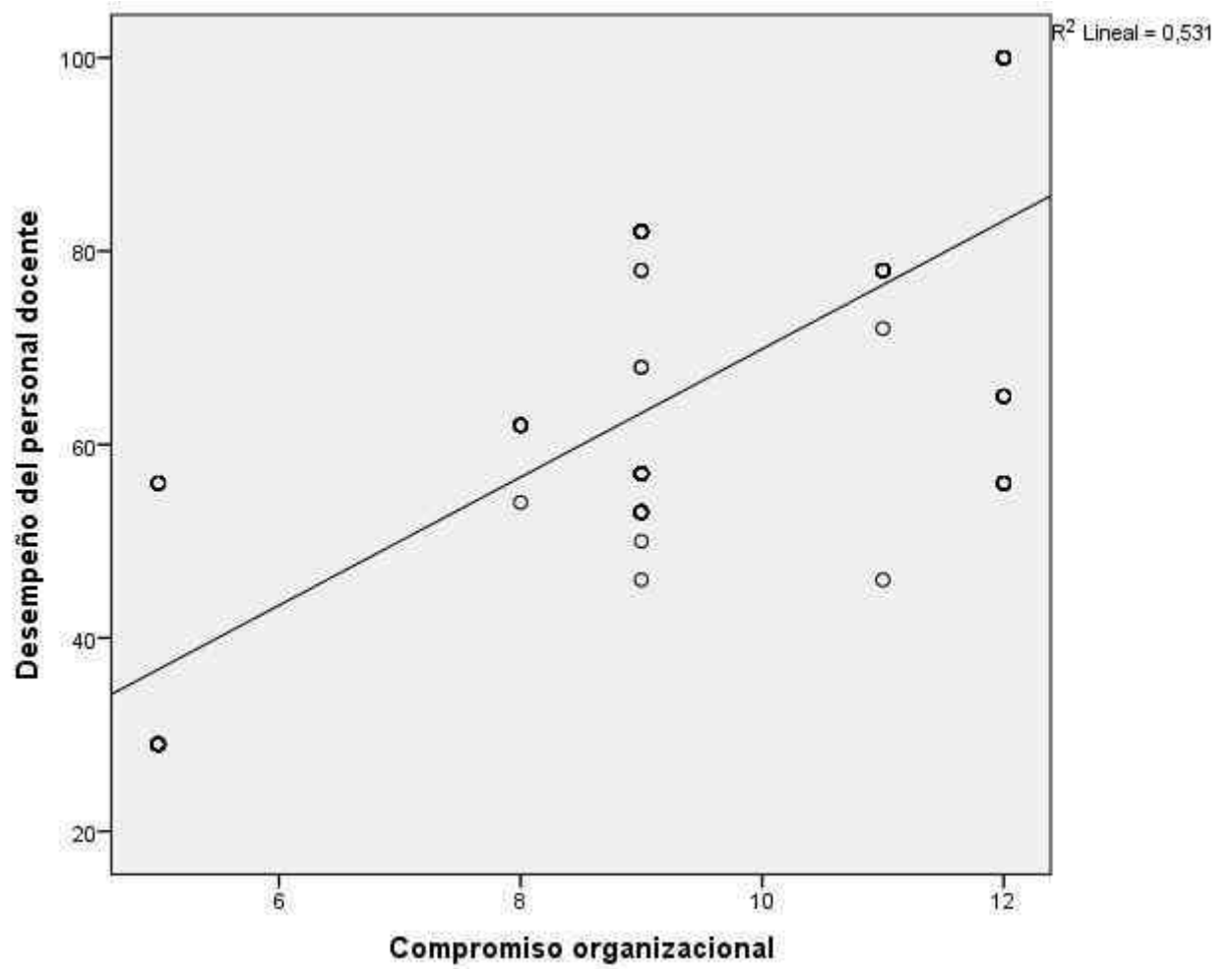


Figura 5. El compromiso organizacional y el desempeño del personal- estudiantes

Hipótesis específica 3

H3: La Afiliación se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

H₀: La Afiliación no se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

Tabla 9. La Afiliación y el desempeño del personal- estudiantes

		Afiliación	Desempeño del personal docente
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
	Afiliación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	189	189
	Desempeño del personal docente		
	Coefficiente de correlación	,468**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	189	189

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

La tabla 9 muestra una correlación de 0,468 con un valor Sig<0,05, por lo que se admite la hipótesis alternativa y se refuta la nula. Por tanto, existe relación significativa entre la afiliación y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

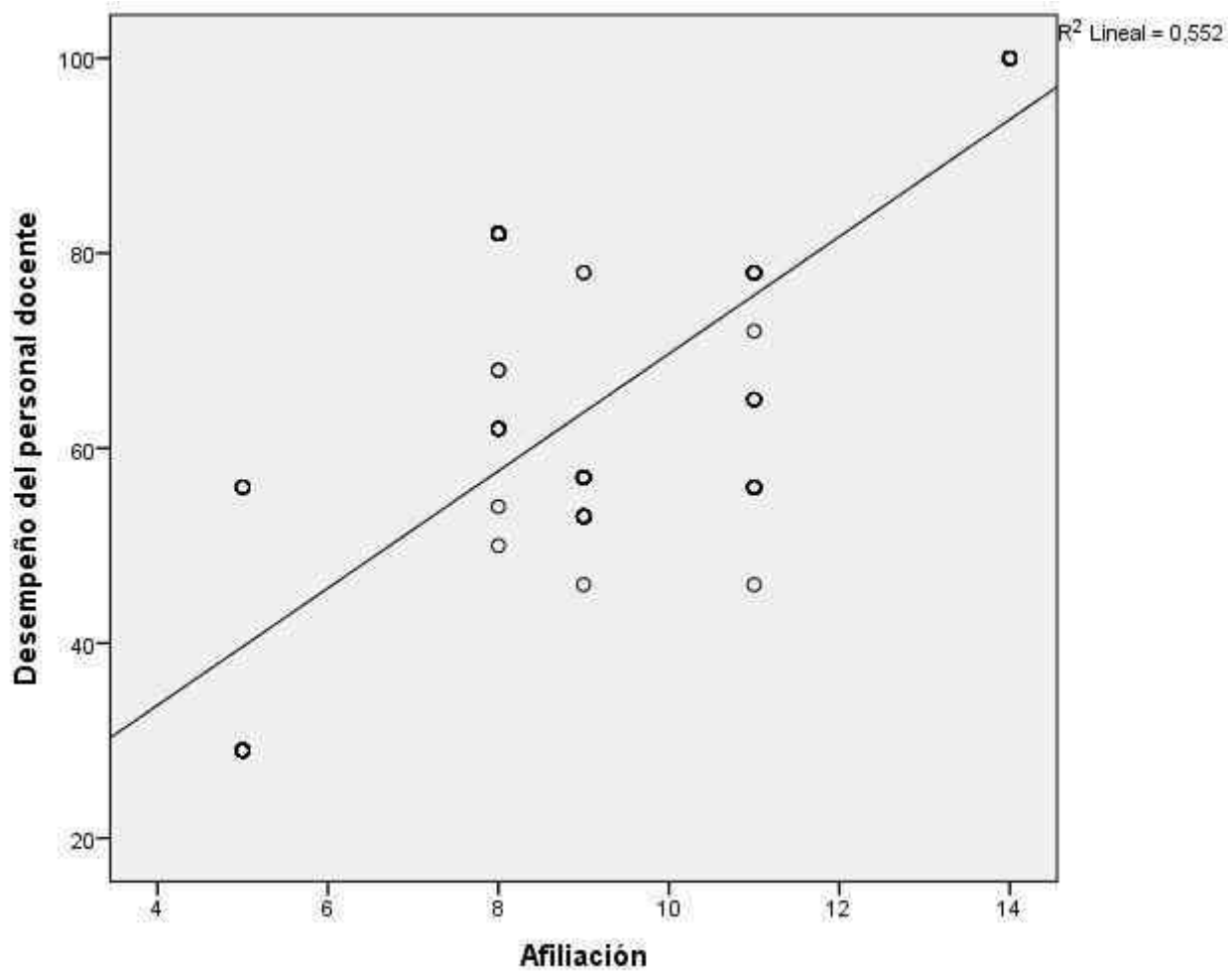


Figura 6. La Afiliación y el desempeño del personal- estudiantes

Hipótesis específica 4

H3: La Identidad Institucional se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

H0: La Identidad Institucional no se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

Tabla 10. La identidad institucional y el desempeño del personal- estudiantes

Correlaciones			
		Identidad institucional	Desempeño del personal docente
Rho de Spearman	Identidad institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,453**
		N	.
	Desempeño del personal docente	Coeficiente de correlación	189
		Sig. (bilateral)	,000
		N	189

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

La tabla 9 muestra una correlación de 0,453 con un valor Sig<0,05, por lo que se admite la hipótesis alternativa y se refuta la nula. Por tanto, existe relación significativa entre la identidad institucional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

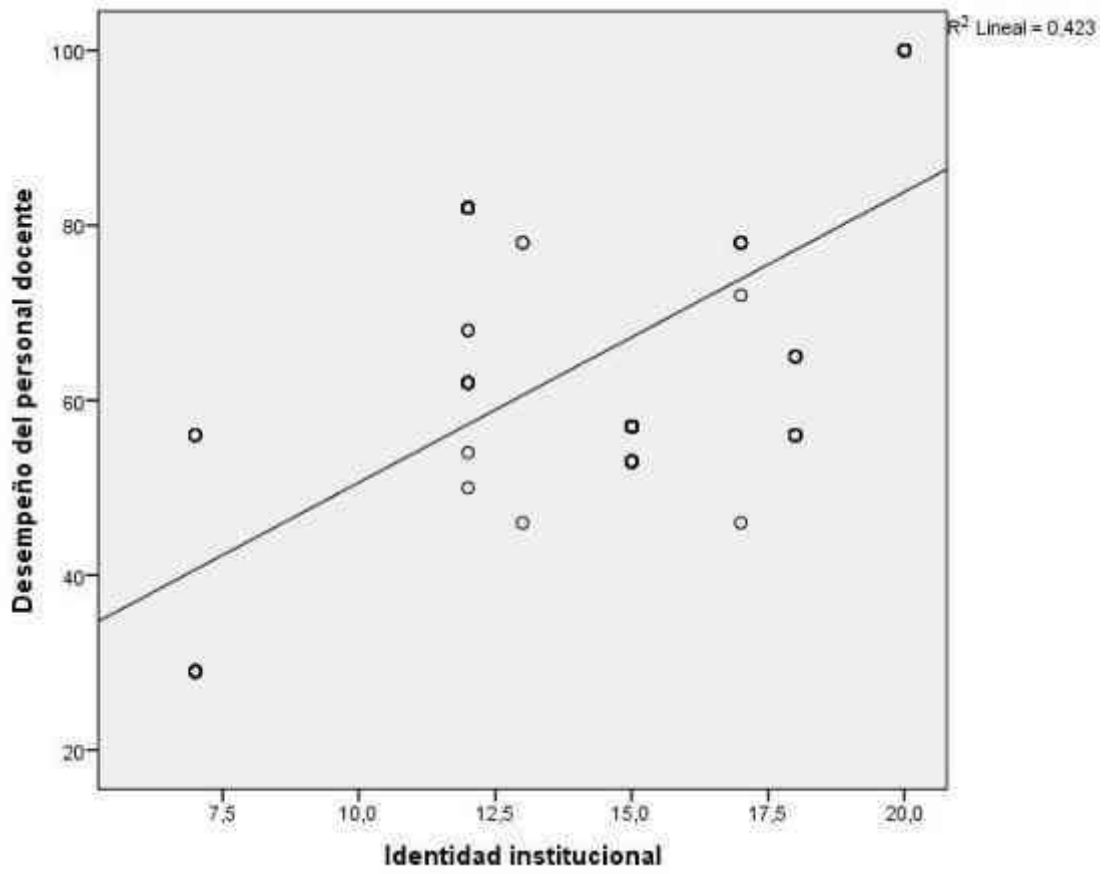


Figura 7. La identidad institucional y el desempeño del personal.- estudiantes

4.3. Contrastación de las Hipótesis – Base de datos Docentes

Hipótesis general

Ha: El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

H₀: El nivel del clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

Tabla 11. El clima organizacional y el desempeño del personal- docentes

Correlaciones			
		El clima organizacion al	Desempeño del personal docente
Rho de Spearman	El clima organizacional	1,000	,570**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
	Desempeño del personal docente	,570**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

La tabla 10 muestra una correlación de 0,570 con un valor Sig<0,05, por lo que se admite la hipótesis alternativa y se refuta la nula. Por tanto, existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería

Industrial, FIIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

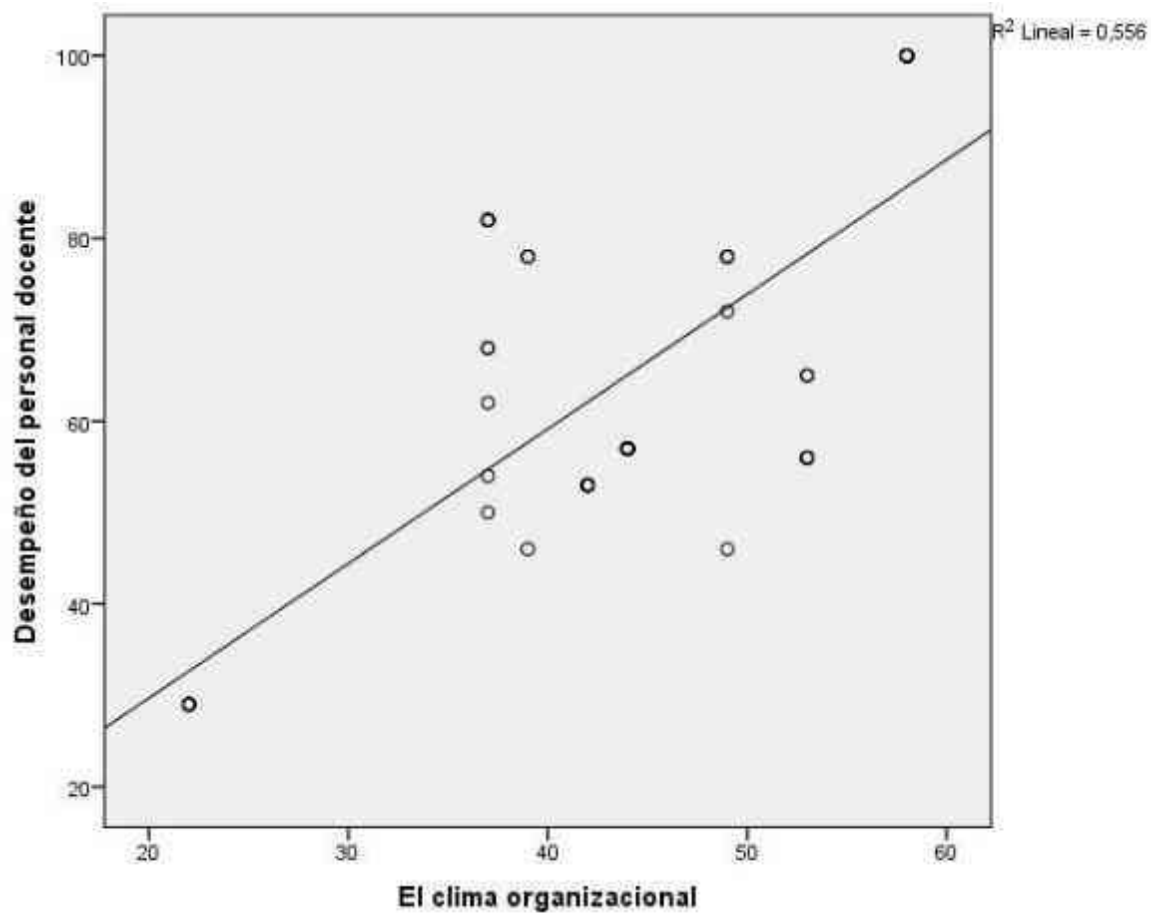


Figura 8. El clima organizacional y el desempeño del personal- docentes

Hipótesis específica 1

H1: Las Relaciones Interpersonales se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

H0: Las Relaciones Interpersonales no se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019

Tabla 12. Las relaciones interpersonales y el desempeño del personal- docentes

Correlaciones				
		Relaciones interpersonal es	Desempeño del personal docente	
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,518**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño del personal docente	N	52	52
		Coefficiente de correlación	,518**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

La tabla 11 muestra una correlación de 0,518 con un valor Sig.<0,05, por lo que se admite la hipótesis alternativa y se refuta la nula. Por tanto, existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

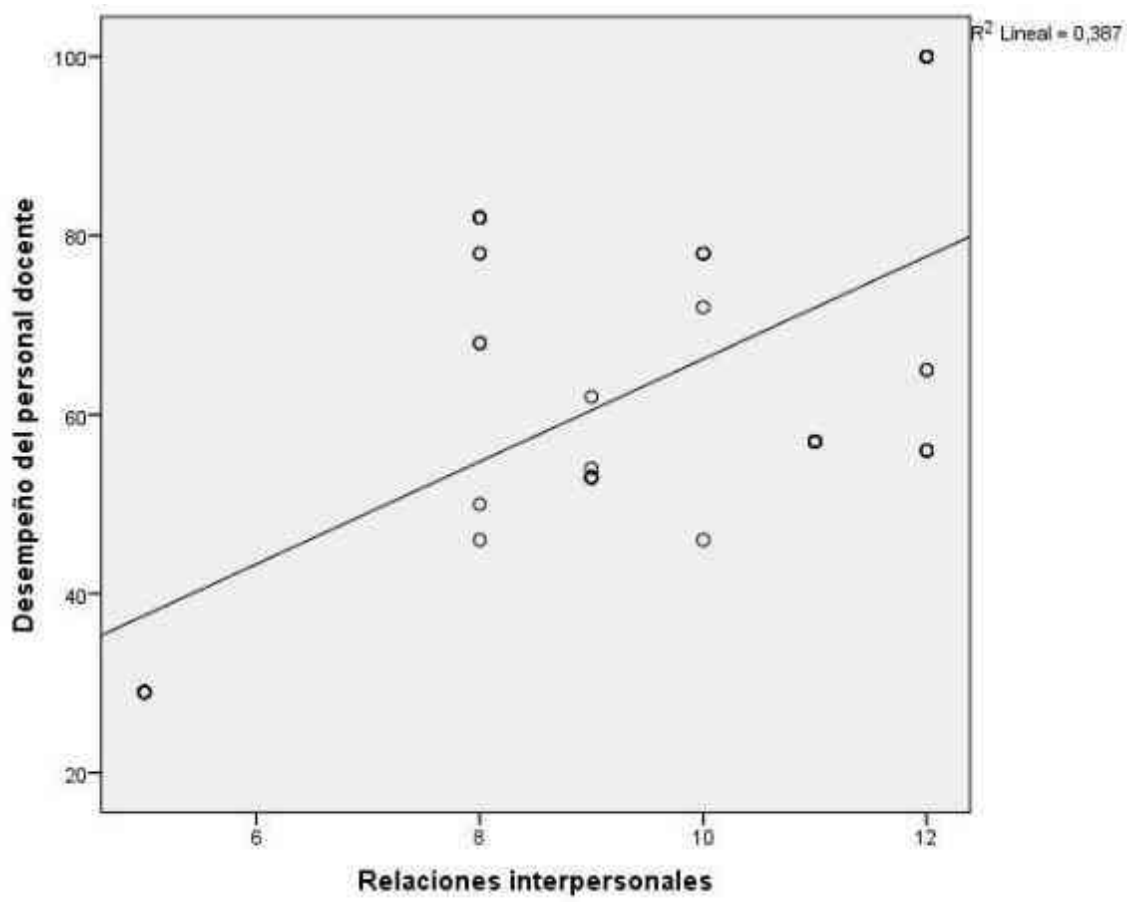


Figura 9. Las relaciones interpersonales y el desempeño del personal- docentes

Hipótesis específica 2

H2: El Compromiso Organizacional se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIIISI, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

H0: El Compromiso Organizacional no se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIIISI, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

Tabla 13. El compromiso organizacional y el desempeño del personal- docentes

		Correlaciones	
		Compromiso organizacional	Desempeño del personal docente
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,644**
		N	.
	Desempeño del personal docente	Coeficiente de correlación	52
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

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

La tabla 12 muestra una correlación de 0,644 con un valor Sig.<0,05, por lo que se admite la hipótesis alternativa y se refuta la nula. Por tanto, existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud buena.

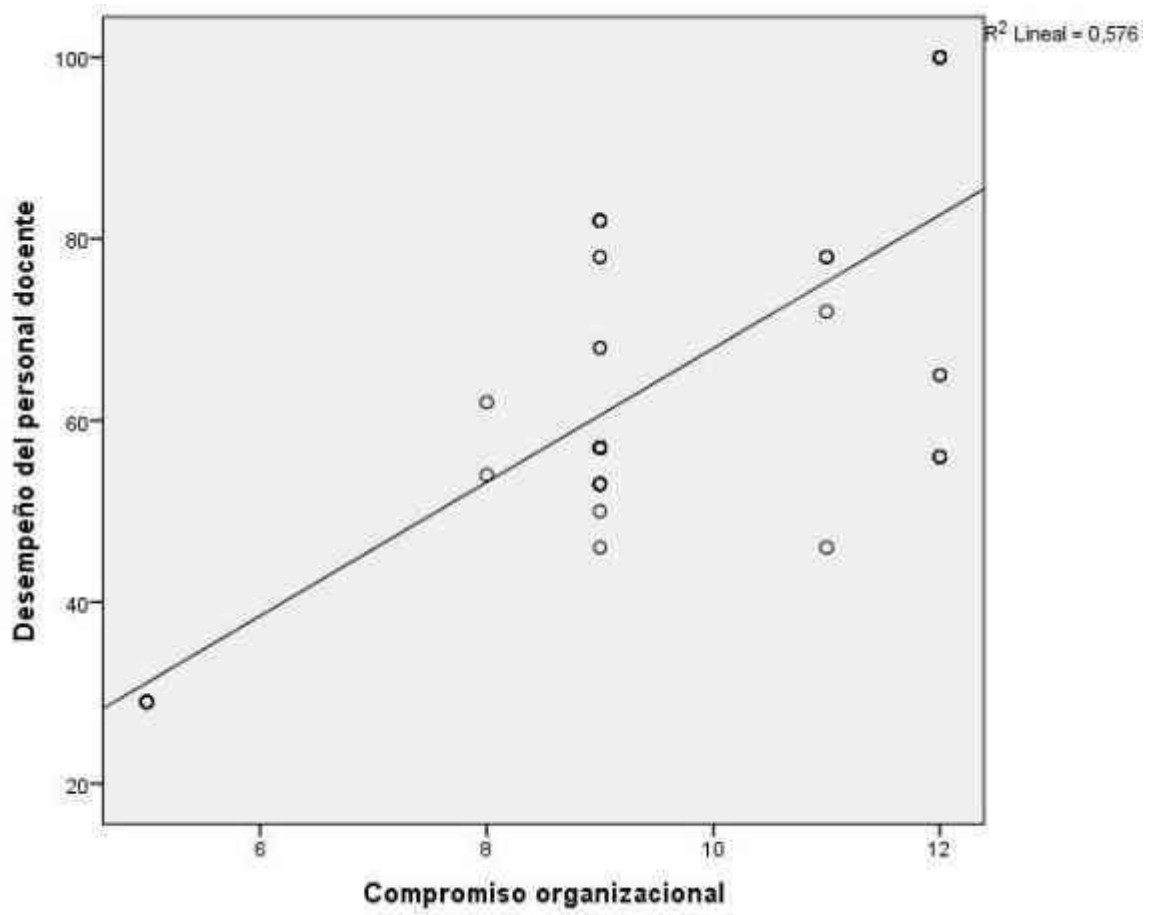


Figura 10. El compromiso organizacional y el desempeño del personal- docentes

Hipótesis específica 3

H3: La Afiliación se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

H₀: La Afiliación no se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

Tabla 14. La Afiliación y el desempeño del personal- docentes

		Afiliación	Desempeño del personal docente
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,571**
	Afiliación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
	Desempeño del personal docente		
	Coefficiente de correlación	,571**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

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

La tabla 13 muestra una correlación de 0,571 con un valor Sig.<0,05, por lo que se admite la hipótesis alternativa y se refuta la nula. Por tanto, existe relación significativa entre la afiliación y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

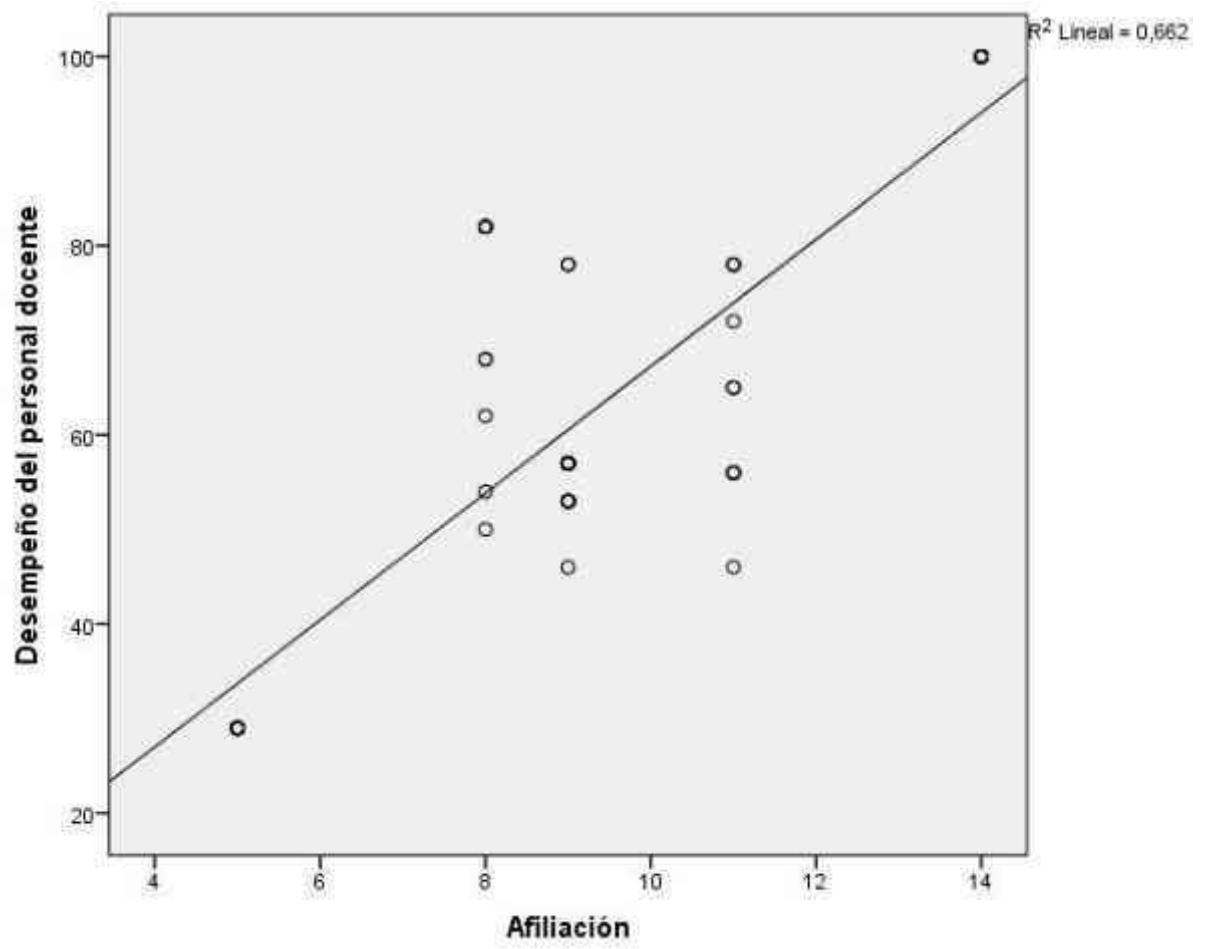


Figura 11. La Afiliación y el desempeño del personal- docentes

Hipótesis específica 4

H4: La Identidad Institucional se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

H₀: La Identidad Institucional no se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.

Tabla 15. La identidad institucional y el desempeño del personal- docentes

Correlaciones			
		Identidad institucional	Desempeño del personal docente
Rho de Spearman	Identidad institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,541**
		N	.
	Desempeño del personal docente	Coeficiente de correlación	52
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

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

La tabla 14 muestra una correlación de 0,453 con un valor Sig.<0,05, por lo que se admite la hipótesis alternativa y se refuta la nula. Por tanto, existe relación significativa entre la identidad institucional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

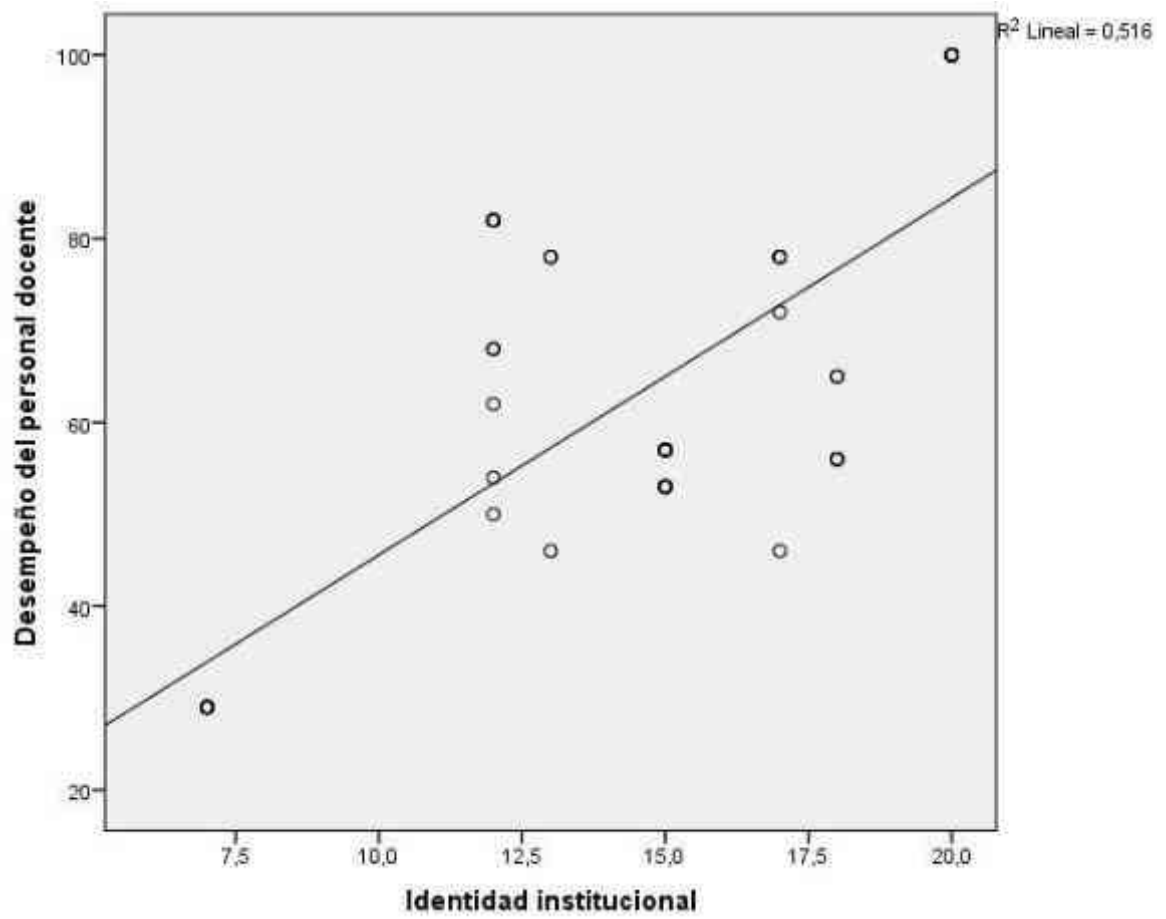


Figura 12. La identidad institucional y el desempeño del personal- docentes

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados realizados a la hipótesis central evidencia los estudiantes y docentes que existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada. En virtud a ello, estas variables se relacionan entre sí, una variable no determina el comportamiento de la otra, hecho que afirma la definición de Proulx (2015) quien señala que el éxito de un cambio depende de dos características, la primera es la solución técnica lógica frente a un problema o una preocupación. La segunda es que el cambio sea aceptable para los miembros del sistema involucrados en la situación, que sea el problema o la solución, que sea corto o largo plazo. Sin embargo, por lo general no van juntas. Hecho que coincide con los resultados obtenidos en la presente investigación. Sin embargo, (Cortés, 2009), en su trabajo: Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Veracruz, 2009, de la Universidad Veracruzana de Xalapa, Veracruz – México, manifiesta que, ante las exigencias del mundo globalizado, establece que los hospitales deben adaptarse y adecuarse a los nuevos requerimientos para que sigan vigentes. Llegando a la conclusión que el clima organizacional es el hospital no es satisfactorio, siendo la variable de liderazgo la que mejor calificación tuvo. El personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional, así como no existe retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales además de la inexistencia del reconocimiento por el buen desempeño.

Referente a la primera Hipótesis específica se muestra que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal docente de la E.P de

Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada. Al respecto, (Zans, 2017), en su investigación titulada: Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, concluyendo que se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios.

Analizando la segunda hipótesis específica se demuestra que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud buena. En tanto (Aguado, 2012), en su investigación titulada: Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes, de la Universidad San Ignacio de Loyola – Lima – Perú. Llegando a una de las conclusiones que dice que existe un nivel aceptable de clima organizacional según la perspectiva de los docentes en una institución educativa del distrito de Ventanilla. Es decir, los docentes consideran que su ambiente de trabajo les permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa. Aunque no en el nivel óptimo que se requiere.

Contrastando la tercera hipótesis específica se muestra que existe relación significativa entre la afiliación y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada. En tanto para (Horna & Horna, 2017), en su investigación titulada: Relación entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima Cercado, en el primer bimestre 2017. Los resultados cuantificados tanto de la observación en el aula como de la planificación del currículo determinaron que hubo una mejora entre el primer y segundo

acto de monitoreo estudiado. Estos resultados llevaron a concluir que existe una relación significativa entre el monitoreo y el desempeño docente materia del estudio de investigación.

Concluyendo, sostenemos que las organizaciones tienen una finalidad, objetivos de supervivencia; pasan por ciclos de vida y enfrentan problemas. Tienen una personalidad, una necesidad, un carácter y se consideran como micro sociedad, con proceso de socialización, normas y su propia historia.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

1. **Primera:** Los estudiantes evidencian que existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

Según los docentes existe relación significativa entre el nivel del clima organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

Y de las hipótesis específicas llegamos a concluir que:

2. **Segunda:** Los estudiantes sostienen que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

Según los docentes: que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

3. **Tercera:** Los estudiantes afirman que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud buena.

Según los docentes: existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud buena.

- 4. Cuarta:** Los estudiantes muestran que existe relación significativa entre la afiliación y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

Según los docentes: existe relación significativa entre la afiliación y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

- 5. Quinta:** Los estudiantes evidencian que existe relación significativa entre la identidad institucional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

De la misma forma los docentes evidencian que existe relación significativa entre la identidad institucional y el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, FIISI, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019 de magnitud moderada.

6.2 Recomendaciones

- 1. Primero:** A la UNJFSC se le recomienda la elaboración de la planeación estratégica para la obtención de resultados óptimos y de calidad para elevar la productividad laboral de todo el personal, sobre todos de la FIIS
- 2. Segundo:** Capacitar en las diferentes áreas de trabajo a los colaboradores mediante los análisis y estudios de las relaciones interpersonales para su correcta implementación y logro objetivos.
- 3. Tercero:** La FIIS a través de sus directivos debe seguir manteniendo y mejorando la calidad en el servicio para con el paciente, buscando siempre satisfacer sus necesidades, y darle la verdadera importancia como primera persona.

4. **Cuarto:** La FIIS debe contar con sistemas de información interna que consideren los datos más significativos para que el desempeño profesional sea exitoso, ya que la información con que cuente la organización es vital en la toma de decisiones.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

7.2 Fuentes bibliográficas

- Adler, A. (12 de 07 de 1937). *Teorías de la personalidad en psicología*. Obtenido de Psicología on-line: <https://www.psicologia-online.com/teorias-de-personalidad-en-psicologia-alfred-adler-1236.html>
- Aguado, J. E. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Lima - Perú: Post grado de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Alvarez, S. (29 de setiembre de 2008). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Obtenido de La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología: http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2002/alvarez_vs/html/index-frames.html
- Anderson, N., & West, M. (1998). *Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the Team Climate Inventory*. Behavior: s/e.
- Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. Maracaibo: CICAG.
- Argiris, C. (1958). *Algunos problemas para conceptualizar el clima organizacional*. New York: Harper and Row.
- Baguer, A. (2005). *¡Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua*. Madrid: Editorial Dias de Santos.
- Benítez, I. J. (2012). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del consorcio La arena S.A.C*. Trujillo - Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Buchmann, C., & Hannum, E. (2001). *Educación y estratificación en los países en desarrollo: una revisión de las teorías y la investigación*. Annual Review of Sociology.
- Cabello, J. (2015). *Evaluación del clima organizacional en internos de medicina que laboran en el Hospital Nacional Sergio Bernales 2014*. Lima: UNMSM.

- Calderón, H. D. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Pesquera en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión - 2012*. Lima - Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Y Valle.
- Campbell, J. (1976). *Teoría psicométrica en Dunnette M, Manual de psicología industrial y organizacional*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Castillo, R. (02 de 2017). *Tipos de diseños no experimentales*. Obtenido de fppt.com: https://castillodcuire.files.wordpress.com/2017/02/resumen_hs.pdf
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Cali - Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Ciampa, D. (1991). *Liderazgo Industrial. Herramientas para el control total de la calidad*. Editorial Legis.
- Córdova, I. (2012). *El proyecto de Investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Cornell, F. (1955). *Socially perceptive administration*. New York: Ronald press.
- Cortés, N. M. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Veracruz, 2009*. Xalapa, Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Denison, C. (2001). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Viña del mar.
- Dessler, G. (1993). *Organización y dministración*. México: Prentice Hall Interamericana.
- Ekvall. (1983). *construcción y validación creativa del clima organizacional de un instrumento de medición*. Stockholm: s/e.
- Fernández, T. (2007). *Distribución del conocimiento escolar. Clases sociales, escuelas y sistema educativo en América Latina*. México.
- Forehand, G., & Gilmer, B. (1964). *Variación ambiental en estudios de comportamiento organizacional*. s/e.
- García, M. (1987). *Dianóstico de Clima organizacional del departamento de educación de la universidad de guanajuato*. México: s/e.
- Gongalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad latinoamericana para la calidad (SLC).
- Hellriegel, D. (1974). *El clima organizacional mide investigaciones y contingencias*. Academy of management Journal.
- Hernández, F. (1996). *Análisis socio laboral de la provincia de Toledo*. Salamanca: Editorial Graficesa.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mac Graw Hill.

- Hernández, S. (2014). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Horna, L. A., & Horna, J. E. (2017). *Relación entre el monitoreo y el desempeño docente en el nivel secundario, en la Institución Educativa N° 1154 Nuestra Señora del Carmen de Lima Cercado, en el primer bimestre 2017*. Lima - Perú: Escuela Internacional de Postgrado.
- Isaksen, R., & Ekvall, P. (2007). *Percepción del Clima Organizacional por Directores de Policlínicos*. Cuba: Correo Científico Médico de Holguín.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- James, L., & Jones, A. (1974). *Inventario de clima organizacional: Temas y técnicas de desarrollo organizacional*. Programa regional de desarrollo de servicio de salud.
- Jiménez, H. (2010). *Relación entre el Desempeño Profesional del Docente y las Competencias Educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*. Guadalajara - México: Universidad de Oviedo - Guadalajara.
- Kolb, D., & Rubin, I. (1993). *Psicología de las organizaciones: Problemas contemporáneos*. México: Prentice Hall Hispanoamerica.
- Lewin, K. (1935). *Dinámica y teoría de la personalidad*. New York: Mc Graw Hill.
- Litwin, G. (1968). *Clima organizacional: exploraciones de un concepto*. Cambridge: Harvard University.
- Liu, J. (2004). *Design and analysis of clinical trials*. New Jersey: Library of congress cataloging in publication data is available.
- Mathisen, G., & Einarsen, S. (2004). *Una revisión de los instrumentos Evaluar ambientes creativos e innovadores dentro de las organizaciones*. Creativity Research Journal.
- Méndez, A. (2006). *Clima organizacional*. Bogotá: Editorial Suma saberes .
- Moss, R. (2008). *A Social Climate Scale, Work Environment Scale Manual, Development, Applications, Research*. Palo Alto - California: Mind Garden, Inc.
- Murray, H. (1938). *Exploraciones en la personalidad*. Inglaterra: Oxford Univ. Press.
- Orbe, L. F. (2011). *Propuesta de evaluación del desempeño docente para el Colegio Nacional "San Pablo" de Otavalo*. Quito - Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.
- Payne, R. (1971). *Clima organizacional: el concepto y algunos hallazgos de investigación*. Prakseologia: s/e.
- Paz, A. L., & Marín, S. M. (2014). *Clima organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales*. Manizales, Caldas - Colombia: Universidad Autónoma de Manizales.
- Peiró, M. (1994). *Definiciones del clima laboral*. Valencia: Universidad de Valencia.

- Reichers, A., & Schneider, B. (1990). *Climate and culture: An evolution of constructs*. In B. Schneider (Ed) *Organizational Climate and culture*. San Francisco: Jossey Bass.
- Ridruejo, P. (1983). *Potenciales implicativos del clima social: su sintáctica*. Barcelona: Hispano europea.
- Rivas, L. H. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010*. Lima - Perú: UNMSM.
- Seisdedos, N. (1985). *El Clima laboral y su medida*. Madrid: Colegio oficial de Psicólogos de Madrid, 1985.
- Shein, E. (1970). *Psicología Organizacional*. New Jersey: Prentice Hall.
- Shein, E. (1973). *Psicología de la organización*. México: Editorial Prentice - Hall.
- Stephen, R. (1996). *Los siete hábitos de la gente altamente efectiva*. México: Paidós mexicana.
- Tagiuri, R. (1968). *El concepto de clima organizacional*. Boston: Harvard Graduate School of Business Administration.
- Talcott, P. (1968). *Teoría de la acción*. Cambridge: Kapeluz.
- Toro, L. (1992). *El clima de trabajo en las organizaciones*.

7.3 Fuentes hemerográficas

7.4 Fuentes electrónicas

- Torrecilla, O. (s/a). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Obtenido de Características y funciones del clima organizacional: <https://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>
- Tucker, T. (2008). *Identification of chemical inhibitors to human tissue transglutaminase by screening existing drug libraries, chemistry & biology*.
- Vega, J. C., Rodriguez, E. G., & Montoya, A. (6 de Febrero de 2012). *Metodología de evaluación*. Obtenido de Metodología de evaluación: <file:///C:/Users/Ra%C3%BAI/Desktop/TESIS%20DE%20DOCTORADO/LIBROS%20BAJADOS/Dialnet-MetodologiaDeEvaluacionDelClimaOrganizacionalATrav-5061177.pdf>
- Zans, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria*

de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Matagalpa, Managua -
Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

ANEXOS

Matriz de consistencia

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL SISTEMAS E INFORMATICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN – 2018

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera el nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO ¿De qué manera las Relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019?</p> <p>¿De qué manera el Compromiso organizacional se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019?</p> <p>¿De qué manera la Afiliación se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019?</p> <p>¿De qué manera la Identidad institucional se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar si el nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO Explicar si las Relaciones Interpersonales se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.</p> <p>Explicar si el Compromiso organizacional se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.</p> <p>Analizar si la Afiliación se relacionan con el desempeño del personal docente De la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.</p> <p>Analizar si la Identidad Institucional se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL El nivel del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA Las Relaciones Interpersonales se relacionan con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.</p> <p>El Compromiso Organizacional se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.</p> <p>La Afiliación se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.</p> <p>La Identidad Institucional se relaciona con el desempeño del personal docente de la E.P de Ingeniería Industrial, F.I.I.S.I, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2019.</p>	<p style="text-align: center;">CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <hr/> <p style="text-align: center;">DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE</p>	<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Afiliación</p> <p>Identidad institucional</p> <p>Asistencia y puntualidad.</p> <p>Planeamiento académico.</p> <p>Infraestructura y equipamiento.</p> <p>Organización de los estudiantes.</p> <p>Proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Manipulación de los materiales y equipos.</p> <p>Recursos Evaluación de los alumnos.</p>	<p>No experimental de corte transversal, porque la recolección de datos se realizó en un momento puntual del año. El diagrama de relación entre las dos variables es la siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O_x["O(x)"] M --- O_y["O(y)"] O_x --- r["(r)"] O_y --- r </pre> </div> <p>O(x) — (r) — O(y)</p> <p>M: Muestra de investigación</p> <p>Dado que la población es finita (372 alumnos) la muestra encontrada es de 189 alumnos matriculados en el ciclo 2019 – I.</p> <p>Ox; Oy: Mediciones de las variables Clima Organizacional y Desempeño del personal docente respectivamente.</p> <p>r: Posible relación entre ambas variables</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Investigación Básica.</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Es correlacional porque se determinará la relación entre las variables Clima organizacional y Desempeño del personal docente.</p>

Juicio de expertos

JUICIO DE EXPERTO						
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL, SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN – 2018						
Instrucción: Luego de analizar y evaluar el instrumento de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que, en base a su Criterio y Experiencia Profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.						
De acuerdo con los criterios indicados califique cada uno de los ítems según correspondía.						
CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR				
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión deben para obtener la mayoría de votos.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.				
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión en total.				
	3. Moderado nivel	Se deben implementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.				
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.				
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es claro, es preciso y sensible con adjetivos.	1. No cumple con el criterio	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado y por la ambigüedad de las palabras.				
	2. Bajo nivel	Se requieren unas modificaciones muy específicas de algunas de las palabras del ítem.				
	3. Moderado nivel	El ítem es claro, tiene ambigüedad y requiere adecuación.				
	4. Alto nivel	El ítem no tiene ambigüedad lógica con la dimensión.				
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.				
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.				
	3. Moderado nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.				
	4. Alto nivel	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.				
RELEVANCIA: El ítem es esencial e importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem tiene alguna relevancia, pero sin tener puede estar sobrecargando lo que mide con.				
	2. Bajo nivel	El ítem es relativamente importante.				
	3. Moderado nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.				
	4. Alto nivel					
Calificación de los ítems del cuestionario " EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE "						
Criterio de Validar	Puntuación				Aprobación	Observaciones (en caso de haberlas)
	1	2	3	4		
Suficiencia			✓			
Claridad				✓		
Coherencia				✓		
Relevancia				✓		
Total Parcial						
TOTAL				15		
Puntuación:						
De 4 a 6: No válida, reformular		<input type="checkbox"/>		De 10 a 12: Válida, mejorar		<input type="checkbox"/>
De 7 a 9: No válida, modificar		<input type="checkbox"/>		De 13 a 16: Válida, aplicar		<input type="checkbox"/>
Apellidos y Nombres		Rafael Bustamante Feltes				
Grado Académico		Doctor en Educación				
Registro SIF		Código de profesores				

JUICIO DE EXPERTO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN - 2018

Instrucción: Luego de analizar y revisar el momento de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE" con la valía de constructiva de la presente, le solicitamos que, en base a su **Criterio y Experiencia Profesional**, valide dicho momento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponde:

CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems son pertinentes a una misma dimensión/tema para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incorporar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
	5. No cumple con el criterio	El ítem no se califica.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es claro, se concierne y concierne sus contenidos.	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastante modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la definición de los términos.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene terminología y palabras apropiadas.
	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado ya que se está afectando la medición de la dimensión.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante; es decir debe ser incluido.	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero cree que puede estar sobrecargado lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado ya que se está afectando la medición de la dimensión.

Calificación de los ítems del Cuestionario "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Criterio de Valor	Puntuación				Argumentos	Observaciones y sugerencias
	1	2	3	4		
Suficiencia				✓		
Claridad				✓		
Coherencia				✓		
Relevancia			✓			
Total Puntual TOTAL				15		

Puntuación:

De 4 a 6: No válida, reformular

De 7 a 9: No válida, modificar

De 10 a 12: Válida, mejorar

De 13 a 16: Válida, aptar

Apellidos y Nombres

Grado Académico

Registro CIP

Patricia Bustamante Flores
Docente en Educación
Colaboradora Propietaria

[Firma]
 11244330

JUICIO DE EXPERTO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL SISTEMAS E INFORMATICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN - UNIFA

Instrucción: Luego de analizar y analizar el instrumento de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que, en base a su Criterio y Experiencia Profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CRITERIO	CATEGORÍA	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión tienen para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incorporar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es claro, no ambiguo y conciso sin redundancia.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene buenas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la redacción de las oraciones.
	2. Bajo nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	3. Moderado nivel	El ítem es claro, pero necesita o requiere redacción.
	4. Alto nivel	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión y evaluar que está evaluando.	1. No cumple con el criterio	El ítem mide una relación tangencial con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está evaluando.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está evaluando.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está evaluando.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Calificación de los ítems del Cuestionario " EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE "

Criterio de Validación	Puntuación				Argumentos	Observaciones y Recomendaciones
	1	2	3	4		
Suficiencia			✓			
Claridad				✓		
Coherencia			✓			
Relevancia				✓		
Total Puntual TOTAL			14			

Emisión:

De 4 a 6: No válida, reformular

De 10 a 12: Válida, mejorar

De 7 a 9: No válida, modificar

De 13 a 16: Válida, aplicar

Apliques Nombre

Grado Académico

Registro CIP

Lourdes Alvarado, Carrón
 Decano
 28987

Fecha

JUICIO DE EXPERTO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL, SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN - 2018

Instrucciones: Luego de estudiar y conocer el instrumento de Investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que, en base a su Criterio y Experiencia Profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión ayudan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems cubren algún aspecto de la dimensión pero no integran con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se cubren parcialmente algunos ítems (no se puede evaluar la dimensión completamente).
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, se dice, se entiende y se entiende sin ambigüedad.	1. No cumple con el criterio	El ítem no se clarifica.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación más específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene sencillez y está bien abstrada.
COHERENCIA: El ítem tiene una relación lógica con la dimensión y establece una sola medición.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación superficial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial e importante, además debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado ya que no va dirigido a medir los ítems de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar midiendo lo que está midiendo.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Calificación de los ítems del Cuestionario "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Ítem de Validar	Evaluación				Observaciones	Observaciones y sugerencias
	1	2	3	4		
Suficiencia			✓			
Claridad				✓		
Coherencia			✓	✓		
Relevancia			✓			
Total Puntual						
TOTAL				14		
Observaciones:						
De 4 a 6: No válido, reformular					De 10 a 12: Válido, mejorar	
De 7 a 9: No válido, reformular					De 13 a 16: Válido, aplicar	
Apellido y Nombre	Francisco Abel Córdova					
Código Académico	20171					
Registro CIP	26727					

JUICIO DE EXPERTO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL, SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN - 2018

Instrucción: Luego de analizar y artejar el instrumento de Investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que, en base a su Criterio y Experiencia Profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión tienen que obtener la mayoría de ítems.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
CLARIDAD: El ítem se entendido fácilmente, se dice, se redacta y concuerda con adjetivos.	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
COHERENCIA: El ítem se relaciona lógicamente con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere buenas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la organización de las oraciones.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, se dice debe ser incluido.	3. Moderado nivel	Se requieren más modificaciones muy específicas de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene estructura y criterio adecuado.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación superficial con la dimensión.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, se dice debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se relaciona completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, se dice debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se sea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, se dice debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es claro, preciso, importante.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, relevante y debe ser incluido.

Calificación de los ítems del Cuestionario "EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE"

Criterio de Valor	Puntuación				Acumulado	Observaciones y/o Significativas
	1	2	3	4		
Suficiencia				✓		✓
Claridad				✓		✓
Coherencia				✓		✓
Relevancia				✓		✓
Total Parcial				16		
TOTAL				16		

Parametrización:

De 4 a 6: No válida, reformular

De 10 a 12: Válida, mejorar

De 7 a 9: No válida, modificar

De 13 a 16: Válida, aplicar

Apellidos y Nombres

Grado Académico

Registro CV

Román Bustos Lita
 Doctora en Turismo
 C.T. 01-1884

Firma

JUICIO DE EXPERTO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN - 2018

Instrucción: Luego de analizar y otorgar el instrumento de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE" con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que, en base a su **Criterio y Experiencia Profesional**, valide dicho instrumento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión tienen para obtener la medición de ítem.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión complementaria.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	2. Bajo nivel	
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene sintaxis y semántica adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero este ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Calificación de los ítems del Cuestionario "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Criterio de Validar	Puntuación				Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4		
Suficiencia				✓		—
Claridad				✓		—
Coherencia				✓		—
Relevancia				✓		—
Total Parcial				16		
TOTAL				16		

Puntuación:

De 4 a 6: No válida, reformular

De 10 a 12: Válido, mejorar

De 7 a 9: No válido, modificar

De 13 a 16: Válido, aplicar

Apellidos y Nombres

Román Bustirza Lita

Grado Académico

Doctora en Turismo

Registro: CIP

CIT. 01-1884

Firma

JUICIO DE EXPERTO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN – 2018

Instrucción: Llego de analizar y criticar el instrumento de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE" con la mira de consistencia de la prueba; le felicitaré que, en base a su Criterio y Experiencia Profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CRITERIO	CLASIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión deben proporcionar la medida de esta.	1. No cumple con el criterio.	Los ítems no son válidos para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se cubren parcialmente algunos ítems para poder cubrir la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem es comprensible; describe, es claro, no ambiguo y muestra una definición.	1. No cumple con el criterio.	El ítem requiere bastante modificación o una modificación muy grande en el nivel de los ítems de acuerdo con su significado o por la estructura de los ítems.
	2. Bajo nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los ítems del ítem.
	3. Moderado nivel	El ítem es claro, pero ambiguo y muestra ambigüedad.
	4. Alto nivel	El ítem es claro y lógico con la dimensión.
CORRERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio.	El ítem mide una relación negativa con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem mide una relación positiva con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem mide una relación positiva con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial e importante; así debe ser tratado.	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medida de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que está midiendo.
	3. Moderado nivel	El ítem es muy importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Calificación de los ítems del Cuestionario "EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE"

Categoría de ítems	Puntuación				Acumulado	Ítem es válido o no según criterio
	1	2	3	4		
Suficiencia			✓			
Claridad				✓		
Correrencia			✓			
Relevancia				✓		
Total Puntal						
TOTAL				11		

Puntuación:

De 4 a 6: No válida, reformular

De 7 a 9: No válida, revalidar

De 10 a 12: Válida, aplicar

De 13 a 16: Válida, aplicar

Apellidos y Nombres

Código Académico

Registro CIP

SOCA Palomino, Alirbaque J
 W. en División de la Educación
 22467

Firma

JUICIO DE EXPERTO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL, SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FUSTO SÁNCHEZ CARRIÓN - 2018

Instrucción: Luego de analizar y calificar el instrumento de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE" con la escala de consistencia de la presente, le solicitamos que, en base a su Criterio y Experiencia Profesional, valore dicho instrumento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores clasifique cada uno de los ítems según corresponda:

CRITERIO	CLASIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión tienen para obtener la medida de ítem.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incorporar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es claro, es conciso y concierne un aspecto.	1. No cumple con el criterio	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de los palabras de acuerdo con su significado y por lo común de los ítems.
	2. Bajo nivel	Se requieren más modificaciones más específicas de algunos de los términos del ítem.
	3. Moderado nivel	El ítem es claro, tiene separación y sentido adecuado.
	4. Alto nivel	El ítem es claro y conciso.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se relaciona completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial e importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero con ítem puede estar incluido lo que más sea.
	3. Moderado nivel	El ítem es importante relevante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Calificación de los ítems del Cuadro "CLIMA ORGANIZACIONAL"

Criterio de ítems	Puntajes				Argumento	Observaciones y Sugerencias
	1	2	3	4		
Suficiencia				✓		
Claridad				✓		
Coherencia			✓			
Relevancia				✓		
Total Puntaje TOTAL				15		

Observación:

De 4 a 6: No válida, reformular

De 10 a 12: Válida, mejorar

De 7 a 9: No válida, modificar

De 13 a 16: Válida, aplicar

Apellidos y Nombre

JOSÉ FRANCISCO ARRIAGA

Grado Académico

Dr. en Ciencias de la Educación

Registro CIP

22469

Firma

JUICIO DE EXPERTO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL SISTEMAS E INFORMATICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRÓN - 2018

Instrucción: Leerse de analizar y valorar el instrumento de investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE" con la matriz de consistencia de la presente. Se solicitamos que, en base a su Criterio y Experiencia Profesional, valore dicho instrumento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CRITERIO	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión tienen que obtener la misma calificación.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algo distinto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incorporar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem es comprensible (definición, estructura, no ambigüedad y términos son adecuados)	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la redacción de las oraciones.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene términos y métodos adecuados.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación parcial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se relaciona completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se sea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar relevando lo que está éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante e debe ser incluido.

Calificación de los ítems del Cuestionario "EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE"

Criterio de Valor	Puntuación				Argumento	Observaciones o Sugerencias
	1	2	3	4		
Suficiencia:				✓		
Claridad:			✓			
Coherencia:				✓		
Relevancia:				✓		
Total Puntual TOTAL				16		

Duración:

De 4 a 6: No válida, reformular

De 10 a 12: Válida, mejorar

De 7 a 9: No válida, modificar

De 13 a 16: Válida, aplicar

Instrumento de Investigación y Cuestionario

Apellido y Nombre

Lecca Aguilar Daniel

Grado Académico

Doctor en Educación

Registro I.P.P.

07866711

[Firma]

JUICIO DE EXPERTO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL, SISTEMAS E INFORMÁTICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN - 2018

Introducción: Luego de analizar y evaluar el instrumento de Investigación "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE" con la matriz de consistencia de la presente, le informamos que, en función a su **Criterio y Experiencia Profesional**, valida dicho instrumento para su aplicación.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

CRITERIO	CALIFICACION	ENRIQUECER
SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la validación de ella.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Mediano nivel	Se deben incorporar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es claro, no ambiguo y termina con abstracción.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastante modificación o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la redacción de las oraciones.
	3. Mediano nivel	Se requieren unas modificaciones muy específicas de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene coherencia y termina adecuada.
COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación marginal con la dimensión.
	3. Mediano nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se relaciona completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar midiendo lo que mide este.
	3. Mediano nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Calificación de los ítems del Cuadrante "CLIMA ORGANIZACIONAL."

Criterio de Validación	Puntuación				Argumento	Observaciones con sugerencias
	1	2	3	4		
Suficiencia			✓	✓		
Claridad			✓	✓		
Coherencia			✓	✓		
Relevancia			✓	✓		
Total Parcial TOTAL:				15		

DETALLE:

De 4 a 6: No válida, reformular

De 10 a 12: Válida, mejorar

De 7 a 9: No válida, modificar

De 13 a 14: Válida, aplicar

Apellidos y Nombre
Grado Académico
Registro CPP

Lecca Ricardo Javier
Doctor en Educación
038634

[Firma]

Tabla de Datos – Estudiantes

Codigo	El clima organizacional																		V1	Desempeño del personal docente																			ST2	V2											
	Relaciones interpersonales				Compromiso organizacional				Afiliación				Identidad institucional							ST1	Asistencia y puntualidad				Planeamiento académico				Infraestructura y equipamiento				Organización de los estudiantes					Proceso de enseñanza aprendizaje													
	1	2	3	4	S1	5	6	7	8	S2	9	10	11	12	S3	13	14	15			16	17	18	S4	1	2	3	4	S5	5	6	7	8	S6	9	10	11	12			S7	13	14	15	16	S8	17	18	19	20	S9
1	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio
2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
3	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
4	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	2	13	39	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio
5	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
6	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	62	Medio
7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
8	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
9	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
10	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
12	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	2	13	39	Medio	3	1	1	3	8	2	1	1	3	7	2	1	1	1	5	2	1	1	3	7	2	1	1	3	7	46	Bajo
13	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	1	1	3	8	2	1	1	3	7	2	1	1	1	5	2	1	1	3	7	2	1	1	3	7	46	Bajo
14	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
16	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
17	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
19	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
20	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto

22	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio						
23	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	1	1	3	8	3	1	1	2	7	1	1	1	2	5	3	1	1	3	8	3	1	1	3	8	50	Bajo	
24	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo	
25	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo	
26	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo	
27	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio	
28	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto	
29	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	2	13	39	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio	
30	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio	
31	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo	
32	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo	
33	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	1	2	2	2	2	7	1	2	2	2	7	54	Bajo
34	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto	
35	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio	
36	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	72	Medio	
37	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	1	3	3	1	8	1	3	3	1	8	68	Medio	
38	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio	
39	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	65	Medio	
40	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo	
41	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio	
42	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	1	3	3	1	8	1	3	3	1	8	68	Medio	
43	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo	
44	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio	
45	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo	
46	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio	
47	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio	
48	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo	

49	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio					
50	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	65	Medio
51	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
52	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
53	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
54	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
55	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio
56	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
57	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
58	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
59	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	62	Medio
60	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
61	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
62	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
63	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
64	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
65	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
66	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
67	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
68	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
69	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
70	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
71	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	62	Medio
72	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
73	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	62	Medio
74	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
75	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo

76	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
77	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio	
78	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
79	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
80	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
81	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
82	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
83	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	62	Medio
84	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
85	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
86	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	65	Medio
87	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
88	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
89	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio
90	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
91	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	62	Medio
92	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
93	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
94	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
95	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
96	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
97	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
98	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
99	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
100	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
101	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
102	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo

103	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
104	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	65	Medio
105	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo	
106	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio		
107	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo		
108	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio	
109	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio		
110	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio	
111	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo		
112	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio		
113	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto		
114	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio		
115	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio		
116	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio		
117	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto		
118	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio		
119	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio		
120	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo		
121	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio		
122	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	65	Medio		
123	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo		
124	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio		
125	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto		
126	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo		
127	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio		
128	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio		
129	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo		

130	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio	
131	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo					
132	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
133	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
134	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio
135	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
136	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
137	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
138	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
139	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
140	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
141	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
142	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	62	Medio
143	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
144	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
145	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
146	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
147	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
148	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
149	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
150	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
151	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
152	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	62	Medio
153	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
154	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
155	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	65	Medio
156	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo

157	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
158	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
159	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
160	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio
161	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
162	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
163	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
164	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
165	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
166	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
167	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio
168	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
169	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
170	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
171	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
172	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
173	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	62	Medio
174	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
175	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
176	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
177	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
178	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
179	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
180	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
181	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
182	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
183	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	62	Medio

184	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo								
185	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio									
186	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	65	Medio				
187	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
188	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
189	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto

Tabla de Datos- Docentes

Codigo	El clima organizacional																		V1	Desempeño del personal docente																															
	Relaciones interpersonales				Compromiso organizacional				Afiliación				Identidad institucional							ST1	Asistencia y puntualidad	Planeamiento académico	Infraestructura y equipamiento	Organización de los estudiantes	Proceso de enseñanza aprendizaje	ST2	V2																								
	1	2	3	4	S1	5	6	7	8	S2	9	10	11	12	S3	13	14	15										16	17	18	S4	1	2	3	4	S5	5	6	7	8	S6	9	10	11	12	S7	13	14	15	16	S8
1	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio
2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
3	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
4	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	2	13	39	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio
5	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
6	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	62	Medio
7	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
8	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
9	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
10	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
12	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	2	13	39	Medio	3	1	1	3	8	2	1	1	3	7	2	1	1	1	5	2	1	1	3	7	2	1	1	3	7	46	Bajo
13	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	1	1	3	8	2	1	1	3	7	2	1	1	1	5	2	1	1	3	7	2	1	1	3	7	46	Bajo
14	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
16	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
17	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
19	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
20	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
21	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto

22	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio					
23	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	1	1	3	8	3	1	1	2	7	1	1	1	2	5	3	1	1	3	8	3	1	1	3	8	50	Bajo
24	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
25	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
26	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
27	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
28	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
29	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	2	13	39	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio
30	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio
31	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
32	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
33	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	3	2	2	2	9	1	2	2	2	7	1	2	2	2	7	54	Bajo
34	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	4	4	4	14	3	4	4	3	3	3	20	58	Alto	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	2	4	4	4	14	4	4	4	2	14	100	Alto
35	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
36	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	72	Medio
37	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	1	3	3	1	8	1	3	3	1	8	68	Medio
38	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio
39	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	65	Medio
40	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
41	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
42	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	1	3	3	1	8	1	3	3	1	8	68	Medio
43	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
44	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
45	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	42	Medio	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	53	Bajo
46	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	56	Medio
47	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	3	2	17	49	Medio	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	2	3	3	3	11	78	Medio
48	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo

49	4	2	3	2	11	2	2	3	2	9	2	3	3	1	9	2	3	3	3	3	1	15	44	Medio	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	57	Medio					
50	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	3	3	18	53	Medio	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	2	2	3	3	10	2	2	3	2	9	2	2	3	2	9	65	Medio
51	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	7	22	Bajo	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	29	Bajo
52	2	2	2	2	8	3	2	2	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	37	Medio	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	82	Medio



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FIISI**

Cuestionario para la variable Clima Organizacional

Estimado alumno: El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información para el desarrollo de un proyecto de investigación. La encuesta es totalmente anónima y su procesamiento será reservado agradeciendo gentilmente su colaboración.

Escala de calificación				
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Raramente	Ninguna ocasión
5	4	3	2	1

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL						
Relaciones Interpersonales		5	4	3	2	1
1.	Crees que las autoridades toman en cuenta las opiniones de los profesores.					
2.	Crees que los docentes son aceptados entre si					
3.	Crees que los docentes son distantes entre ellos.					
4.	Crees que los docentes se hacen sentir incómodos entre ellos.					
Compromiso Organizacional		5	4	3	2	1
5.	Crees tú que los docentes valoran sus aportes.					
6.	Crees que el decano crea una atmosfera de confianza entre los docentes.					
7.	Crees que el decano es mal educado.					
8.	Crees que el decano generalmente apoya las decisiones de los docentes.					
Afilación		5	4	3	2	1
9.	Crees que las órdenes impartidas por el decano son arbitrarias.					
10.	Crees que el decano tiene desconfianza del grupo de docentes.					
11.	Crees que los docentes entienden los beneficios que tengo de mi facultad.					
12.	Crees que los beneficios de salud que se reciben los docentes de la universidad satisfacen sus necesidades.					



Identidad Institucional		5	4	3	2	1
13.	el docente está de acuerdo con su asignación salarial.					
14.	Crees que la aspiración del docente se ve frustradas por políticas de la universidad.					
15.	Los servicios de salud que recibe el docente son deficientes.					
16.	Crees que, al docente, le interesa el futuro de la universidad					
17.	Recomendarías a la universidad como un excelente sitio de trabajo.					
18.	Crees que el docente se avergüenza decir que labora en la universidad.					

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FIISI**

Cuestionario para la variable Desempeño del personal docente

Estimado alumno: El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información para el desarrollo de un proyecto de investigación. La encuesta es totalmente anónima y su procesamiento será reservado.

Escala de calificación			
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

VARIABLE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE					
Asistencia y Puntualidad		4	3	2	1
1	Considera que los docentes son puntuales y asisten a clases.				
2	Considera que los docentes son responsables cuando culminan todo el silabo de clases programado.				
3	Según su criterio, ¿La motivación que muestra el personal docente con relación al cumplimiento de sus funciones es:				

4	Según su criterio, ¿El interés de las jefaturas y autoridades para motivar y reconocer el esfuerzo a la labor docente es:				
Planeamiento Académico		4	3	2	1
5	Según su criterio, los docentes cuentan con su material didáctico para el desarrollo de sus clases.				
6	Según su criterio, los docentes desarrollan sus unidades de aprendizaje de acuerdo al silabo.				
7	Según su criterio, los docentes desarrollan su carga no lectiva de acuerdo a la programación curricular.				
8	Según su criterio, el docente realiza su trabajo de investigación y cumple con lo programado en ello.				
Infraestructura y Equipamiento		4	3	2	1
9	Según su criterio, ¿en la facultad, los sistemas de comunicación tecnológicos utilizados por las jefaturas, autoridades, directores y personal académico, son:				
10	Según su criterio, los docentes hacen uso de los materiales para el desarrollo de sus clases.				
11	Según su criterio, los laboratorios cuentan con los equipos necesarios para desarrollar su cátedra.				
12	Según su criterio, los laboratorios y equipos están acorde a las exigencias con los avances que el mercado exige.				
Organización de los estudiantes		4	3	2	1
13	La limpieza de los servicios higiénicos que usan los alumnos, según su criterio es:				
14	La limpieza del aula (piso, ventanas, escritorios, etc.), según su criterio es:				
15	Según su criterio, los docentes brindan libertad para expresarse a los alumnos.				
16	Según su criterio, los docentes hacen de conocimiento a los alumnos a cerca del reglamento académico.				
Proceso de enseñanza Aprendizaje		4	3	2	1
17	Según su criterio, los docentes desarrollan las actividades académicas necesarias, en las aulas.				
18	Según su criterio, los docentes desarrollan la responsabilidad social en los alumnos.				

19	Según su criterio, los docentes se capacitan para actualizar sus conocimientos que vuelcan a clases.				
20	Según su criterio, los docentes cultivan la solidaridad y el respeto mutuo entre los alumnos.				
Manipulación de los materiales y equipos		4	3	2	1
21	Los docentes hacen uso adecuado de sus materiales de enseñanza.				
22	Los docentes usan las datas en el desarrollo de sus clases.				
23	Los docentes hacen uso de los equipos de los laboratorios.				
24	Los docentes manipulan los equipos con solvencia.				
25	Los docentes monitorean el uso de los equipos a los alumnos.				
Recurso de evaluación de los alumnos		4	3	2	1
26	Considera usted que el docente evalúa la evidencia de conocimientos.				
27	Considera usted que el docente evalúa la evidencia del producto.				
28	Considera usted que el docente evalúa la evidencia del desempeño.				

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FIISI

Estimado docente: El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información para el desarrollo de un proyecto de investigación. La encuesta es totalmente anónima y su procesamiento será reservado agradeciendo gentilmente su colaboración.

Escala de calificación				
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Raramente	Ninguna ocasión
5	4	3	2	1

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL						
Relaciones Interpersonales		5	4	3	2	1
1	Los colegas de mi trabajo tienen en cuenta mis opiniones.					
2	Soy aceptado por los colegas de mi trabajo.					
3	Los colegas de mi trabajo son distantes conmigo.					
4	Los colegas de mi trabajo me hacen sentir incómodo.					
Compromiso Organizacional		5	4	3	2	1
5	Los colegas de mi trabajo valoran mis aportes.					
6	El decano crea una atmosfera de confianza en todos los docentes.					
7	El decano es mal educado.					
8	El decano generalmente apoya las decisiones que tomo.					
Afilación		5	4	3	2	1
9	Las órdenes impartidas por el decano son arbitrarias.					
10	El decano tiene desconfianza del grupo de docentes.					
11	Entiendo bien los beneficios que tengo de mi facultad.					
12	Los beneficios de salud que se reciben de la universidad satisfacen mis necesidades.					
Identidad Institucional		5	4	3	2	1
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.					



	Aspiraciones se ven frustradas por políticas de la universidad.					
	Servicios de salud que recibo de la universidad son deficientes.					
16	Realmente me interesa el futuro de la universidad					
17	Recomiendo a mis amigos la universidad como un excelente sitio de trabajo.					
18	Me avergüenza decir que laboro en la universidad.					

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FIISI

Estimado Docente: El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información para el desarrollo de un proyecto de investigación. La encuesta es totalmente anónima y su procesamiento será reservado.

Escala de calificación			
Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
4	3	2	1

VARIABLE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE					
Asistencia y Puntualidad		4	3	2	1
1	Considera que usted es puntual y asiste a clases.				
2	Considera usted que es responsable cuando culminan todo el silabo de clases programado.				
3	Según su criterio, ¿La motivación que muestra usted con relación al cumplimiento de sus funciones es:				
4	Según su criterio, ¿El interés de las jefaturas y autoridades para motivar y reconocer su esfuerzo a la labor docente es:				
Planeamiento Académico		4	3	2	1
5	Según su criterio, usted cuenta con su material didáctico para el desarrollo de sus clases.				
6	Según su criterio, usted desarrolla sus unidades de aprendizaje de acuerdo al silabo.				

7	Según su criterio, usted desarrolla su carga no lectiva de acuerdo a la programación curricular.				
8	Según su criterio, usted realiza su trabajo de investigación y cumple con lo programado en ello.				
Infraestructura y Equipamiento		4	3	2	1
9	Según su criterio, ¿en la facultad, los sistemas de comunicación tecnológicos utilizados por las jefaturas, autoridades, directores y personal académico, son:				
10	Según su criterio, usted hace uso de los materiales para el desarrollo de sus clases.				
11	Según su criterio, los laboratorios cuentan con los equipos necesarios para desarrollar su cátedra.				
12	Según su criterio, los laboratorios y equipos están acorde a las exigencias con los avances que el mercado exige.				
Organización de los estudiantes		4	3	2	1
13	La limpieza de los servicios higiénicos que usan los alumnos, según su criterio es el adecuado.				
14	La limpieza del aula (piso, ventanas, escritorios, etc.), según su criterio es el adecuado.				
15	Según su criterio, usted brinda libertad para expresarse a los alumnos.				
16	Según su criterio, usted hace de conocimiento a los alumnos a cerca del reglamento académico.				
Proceso de enseñanza Aprendizaje		4	3	2	1
17	Según su criterio, usted desarrolla las actividades académicas necesarias, en las aulas.				
18	Según su criterio, usted desarrolla la responsabilidad social en los alumnos.				
19	Según su criterio, usted se capacita para actualizar sus conocimientos que vuelcan a clases.				
20	Según su criterio, usted cultiva la solidaridad y el respeto mutuo entre los alumnos.				
Manipulación de los materiales y equipos		4	3	2	1
21	Usted hace uso adecuado de sus materiales de enseñanza.				
22	Usted usa la data en el desarrollo de sus clases.				
23	Usted hace uso de los equipos de los laboratorios.				

24	Usted manipula los equipos del laboratorio con solvencia.				
25	Usted monitorea el uso de los equipos a los alumnos.				
Recurso de evaluación de los alumnos		4	3	2	1
26	Usted evalúa la evidencia de conocimientos.				
27	Usted evalúa la evidencia del producto.				
28	Usted evalúa la evidencia del desempeño.				

Dr. MIGUEL ROJAS CABRERA
ASESOR

Dr. MANUEL ANTONIO LEON JULCA
PRESIDENTE

Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN
SECRETARIO

Dr. ABRAHAM WILLIAM GARCIA CHAPOÑAN
VOCAL

Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS
VOCAL