

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO



**Clima institucional y desempeño laboral personal docente
de la Universidad Privada Líder Peruana, Quillabamba
2017**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención
en Docencia Universitaria y Gestión Educativa**

Autor:

Walther Isidro Valdivia Dueñas

Asesora:

Elizabeth Madeleine Arroyo Rosales

Huacho – Perú

2018

Palabras clave

Tema	Clima institucional, desempeño docente.
Especialidad	Educación

Key words:

Topic	Institutional climate, teaching performance.
Speciality	Education

Línea de investigación.

Línea de investigación	Organización y dirección de las Instituciones educativas
Área	5. Ciencias Sociales
Sub área	5.9 Otras ciencias sociales
Disciplina	Ciencias sociales interdisciplinarias

**Clima institucional y desempeño laboral docente de la Universidad Privada
Líder Peruana, Quillabamba 2017**

**Institutional climate and teaching work performance of the Private University
Leader Peruana, Quillabamba 2017**

INDICE

PALABRAS CLAVE.....	ii
INDICE.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
1. INTRODUCCION.....	7
1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA	7
1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	27
1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	29
1.4 CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	31
1.5 HIPÓTESIS.....	34
1.6 OBJETIVOS	34
II METODOLOGÍA.....	35
2.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	35
III RESULTADOS	40
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1 CONCLUSIONES	50
VI. AGRADECIMIENTOS	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	53
VIII. APENDICE Y ANEXOS	58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre el clima Institucional de la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco y el desempeño del personal docente universitario que labora en ella. Es una investigación de carácter descriptivo correlacional, no experimental; la población en estudio está conformada por 44 docentes que es todo el personal docente de la Universidad; la técnica empleada es la encuesta, con un cuestionario de encuesta del clima Institucional para docentes de la Universidad Privada Líder Peruana y el cuestionario de encuesta del desempeño laboral para los docentes de la Universidad Privada Líder Peruana, que es evaluada por el programa SPSS; se determina el nivel del clima Institucional y el nivel del desempeño del personal docente de la Universidad Privada Líder Peruana, para esto se utiliza la encuesta como técnica de recolección de información y como herramienta el cuestionario de encuesta, en el análisis de Baremo los resultados nos indican que en la Universidad Privada Líder peruana el clima institucional tiene 4243 puntos, corresponde a un clima regular, al igual que el desempeño docente que obtiene 4048 puntos, ambas variables demuestran tener una correlación de 0.750 significativa con esto queda demostrado que a clima institucional bueno, desempeño docente bueno, para lo cual la autoridad universitaria debe mejorar el clima institucional lo cual permitirá mejorar la calidad docente y con ello la mejora en la formación académica y profesional de los estudiantes de la Universidad.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between the Institutional climate of the Peruvian Private Leader University of Cusco and the performance of university teaching staff working in it. It is a correlational descriptive investigation, not experimental; The study population is made up of 44 teachers, who are all the teaching staff of the University; The technique used is the survey, with a questionnaire of Institutional Climate Survey for Teachers of the Peruvian Private Leader University and the questionnaire of Institutional Climate Survey for Teachers of the Peruvian Private Leader University, which is evaluated by the SPSS program; The level of the Institutional climate and the level of performance of the teaching staff of the Peruvian Private Leader University are determined, for this the survey is used as an information collection technique and as a tool the survey questionnaire, in the analysis of Baremo the results we indicate that in the Peruvian Private Leader University the institutional climate has 4243 points, corresponds to a regular climate, as well as the teaching performance that obtains 4048 points, both variables show a significant correlation of 0.750 with this it is shown that better institutional climate better It is the teaching performance, for which the university authority must improve the institutional climate which will allow to improve the teaching quality and with it the improvement in the academic and professional training of the students of the University.

1. INTRODUCCION introducción

1.1 Antecedentes y Fundamentación científica

Existen varias investigaciones realizadas en Universidades privadas y estatales, se percibe que las investigaciones realizadas no tienen la misma cantidad de individuos que son sujetos de estudio, teniendo en cuenta esta situación, se ha tomado en cuenta trabajos de investigación parecidos ejecutados indistintamente en varias Universidades.

En el Perú existen trabajos de investigación ejecutados, similares a la presente investigación, los cuales han utilizado el método descriptivo-correlacional entre estos tenemos a los siguientes: Pedraza (2006): El estudio de investigación propuesto y realizado es del tipo descriptivo-correlacional teniendo como fin establecer la correspondencia que hay entre el clima de las entidades educativas iniciales de la Red N°5 del Callao y las relaciones humana del personal que labora en esas instituciones en periodo educacional del 2006 la muestra de estudio fue 67 individuos entre administrativos, directivos y docentes . Las herramientas utilizadas en la mensura, recopilación y análisis de información fueron tarjetas de información bibliográfica hemerográfica de contenido; se empleó un cuestionario a cerca de clima institucional con modelo auto administrativo constituido por unos 50 caracteres todos ellos considerados por la serie de Likert. La concordancia de la influencia de las relaciones humanas en el clima institucional. Se establece que: existe correspondencia moderada-directa, con un nivel de significación alto entre los tratos humanos del personal y el clima institucional de las entidades educativas de Educación Inicial N°5 del Callao. Entre entendimiento y la participación del personal de las organizaciones educativas de educación inicial N°5 del Callao, entre la información y la complacencia de los trabajadores de las entidades educativas de Educación Inicial N°5 del Callao. La colaboración y la estimulación de los trabajadores de las entidades académicas de Educación Inicial N°5 del Callao. No hay concordancia con nivel significativo entre: El acatamiento y la mejora en contextos de stress en los trabajadores de las

organizaciones educativas de Educación Inicial N° 5 del Callao y las valías personales y la mejora de las complicaciones en los trabajadores de las organizaciones educativas de Educación Inicial N° 5 del Callao.

SACSA empleando la prueba estadística de correlación y regresión y conjunta de las dimensiones de la variable independiente Clima institucional y la variable dependiente desempeño académico de 0.768 y un valor $p < 0.05$ que corrobora la relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs) Con el procedimiento estadístico de Pearson, se encontró una correspondencia en el talento humano con el desempeño académico de los profesores de las entidades de educación básica alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porras. Hay relación entre las dimensiones proceso internos (valor $p = 0.004$) y sistemas abiertos (valor de $p = 0.000$). Presenta las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda incentivar la correlación entre el clima institucional y el desempeño académico de los profesores de las instituciones de educación básica alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porras, con la intervención de los profesores en programas culturales, acciones que están fuera del currículo académico, etc.
- Esbozar conductos y elementos de información entre los profesores y la gestión de las entidades de educación básica alternativa (CEBAs) en el Distrito de San Martín de Porras con la finalidad de planear, crear y poner en acción un plan de estudios integral, permitiendo relacionar cada materia de estudio, obteniendo de esta manera la determinación de la dirección que deben tener los fines deseados y de la misma forma para establecer paradigmas de valoración.

Investigar por intermedio de un esbozo correlacional-descriptivo el clima institucional y el desempeño docente. Los individuos que fueron parte del estudio estuvieron conformados por 60 sujetos entre docentes, directivos y subdirectores

de las entidades educativas del nivel secundario de la zona urbana del distrito de Pichanaqui. Se establece que existe una correlación-lineal con un nivel de significación alto entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones públicas del nivel secundario de Pichanaqui – Chanchamayo.

Además, se corroboró la presencia de una correspondencia positiva baja entre la identificación institucional y el desempeño docente. Existe una correspondencia positiva per con bajo nivel entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. De igual manera, se corrobora que los niveles de conflicto tienen una relación significativa con el desempeño docente y finalmente se ratifica una relación con nivel significativo alto entre los niveles de satisfacción laboral y el desempeño docente. Es necesario difundir directivas que posibiliten a los trabajadores inmiscuirse y actuar en el procedimiento institucional de las entidades educativas. De igual manera, impulsar la cultura de mediar y resolver, enfrentamientos y disputas como ideas de intervención para mejorar el desempeño docente y llevar a cabo de forma eficiente un sistema de información en las instituciones educativas.

En la investigación de modelo cuantitativo y tipo descriptivo-transversal. Sustentando bajo la teoría humanista, la teoría de jerarquización de necesidades.

La población utilizada, en esta investigación estuvo conformada por toda la población de profesores, estudiantes y personal administrativo del nivel secundario, desglosada de la forma siguiente: (25) administrativos, (1329) estudiantes y (98) docentes. En la muestra se tomó en cuenta a los profesores de mayor cantidad de años de servicio y mayor preparación académica. La información fue recopilada utilizando la herramienta de cuestionario, tipo encuesta. Con un cuestionario diferente para las personas que laboran en el área administrativa, el alumno y el docente, puesto que la información iba dirigida a cada una de las funciones, es relevante mencionar que en ella se emplearon niveles. Como consecuencia se establece que el clima institucional no solo tiene

relación en el avance de la gestión administrativa y pedagógica; también en el proceso de enseñanza y aprendizaje de la entidad. De igual manera, el contexto laboral trasciende en los alumnos y el personal directivo que debe dar oportunidades para generar un contexto apropiado para los trabajadores. El clima institucional incide en el nivel de competencia, esmero y entrega de casi todos los individuos de la entidad. Observamos, que el inapropiado clima laboral también perjudica a los alumnos. Es necesario mencionar que los profesores son un modelo para los discentes, son los docentes quienes infunden valores, como la puntualidad, la honestidad, la tolerancia, el respeto, la aceptación, la amistad, la disciplina.

El clima institucional tiene significación en el aprendizaje del idioma extranjero apreciado por las discentes de la I.E. Gral. Prado del distrito de Bellavista, Callao la muestra en estudio está conformada por 286 estudiantes. La herramienta utiliza la escala de Likert y su correspondencia con el tema es la Influencia del Clima Institucional en la Calidad del Aprendizaje Significativo en la I.E. Gral. Prado de Bellavista Callao. Se establece que los elementos: necesidades en armonía y labor en conjunto median de manera significativa el Clima Institucional de la I.E. Gral. Prado del Distrito de Bellavista-Callao. De igual manera hay una significativa relación estadística entre el Clima Institucional y la Calidad de Aprendizaje, apreciada por las estudiantes con un nivel de confianza al 95%, se ha probado que a bajo nivel de clima institucional, baja calidad de aprendizaje y la calidad de los aprendizajes percibidos por las discentes y docentes no cubren las expectativas.

La investigación de tipo correlacional-descriptivo tiene como objetivo determinar correspondencia entre forma y liderazgo del director y desempeño docente del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas, la muestra está conformada por de 165 profesores y 377 discentes, la herramienta utilizada fue una entrevista aplicada a directores y otro cuestionario para los docentes y alumnos, se empleó para ello la escala de Likert. La finalidad es establecer la relación que existe entre el liderazgo del director el desempeño docente. Se establece que: entre la forma

de liderazgo y desempeño docente existe una correlación con grado significativo en las entidades educativas del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas. El desempeño docente está en función del liderazgo del director se determina que en la mayoría de las instituciones educativas del valle del Chumbao existe un nivel de desempeño docente bajo. Esto determina que el clima institucional es deficiente lo cual determina el fraccionamiento de las interrelaciones humanas entre los integrantes de la institución, disminuyendo su unificación y organización que favorece la calidad formativa de los estudiantes.

La investigación descriptivo-comparativo-correlacional, tiene como finalidad estudiar la relación de los orígenes de influencia laboral y la personalidad tipo A, con el deterioro anímico que genera la labor académica, la complacencia laboral y el desempeño docente de los educadores de educación del nivel primario de Lima Metropolitana. La elección de la muestra se hizo entre todos los educadores de los 6 grados del nivel primario en forma aleatoria, que se reunieron para la investigación, se valoraron a 264 profesores, se les realizó un análisis psicométrico. La muestra se determinó en base a la cantidad de docentes por 8 USES de Lima Metropolitano entre 94 Instituciones educativas privadas y 70 entidades educativas del estado, la herramienta empleada fue confeccionada para ubicar las fuentes de presión. Se establece que: Los orígenes de influencia laboral y la personalidad tipo A están relacionados negativamente con la complacencia laboral y el desempeño docente en los educadores de educación primaria de Lima Metropolitana, se establece que los grupos de variables tienen una relación significativa; lo cual quiere decir que a mayor influencia laboral, disminuye la complacencia laboral y disminuye el desempeño docente, en tanto que a mayor personalidad tipo A disminuye la complacencia laboral y disminuye el desempeño docente.

García (2006). La investigación es básica condiseño no experimental es transversal y descriptiva-correlacional, cuya muestra está conformada por 236 alumnos y 98 profesores, utilizo una selección al azar; las muestras se eligieron

de entidades educativas que tienen mayor cantidad de estudiantes y docentes. Las herramientas aplicadas fueron las encuestas con la finalidad de establecer el sentir de los alumnos y profesores sobre el clima institucional y el desempeño docente en la Ugel 14 Oyón por intermedio de cuestionarios preparados y esbozados para este fin; se establece, el efecto significativa del clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel 14 Oyón, la correlación entre clima institucional y desempeño docente tiene un grado de correlación significativo directo alcanzando; la correlación entre la información y el desempeño docente tiene un grado intermedio de correlación directa con una alto grado de significación.

La investigación descriptivo-correlacional utiliza una muestra de 446 Instituciones Educativas Publicas y selecciona a 6 estudiantes y 2 docentes del 5° grado de secundaria de cada una Establece que el desempeño docente interviene de una manera significativa en la performance académica y el desempeño docente no es el adecuado

El clima institucional de la Entidad educativa no tiene modificación alguna de acuerdo al desempeño docente con respecto a labores extra asignatura

El personal docente muestra un desempeño sobresaliente en cada uno de los caracteres propuestos, teniendo en cuenta la apreciación de los profesores el desempeño docente tiene una mejor calificación en comparación con la apreciación de los alumnos.

En Venezuela las Entidades de educación de nivel inicial, primario y secundario de la Municipalidad de Maracaibo muestran una relación frágil entre el clima institucional docente y la vigilancia-control del desempeño docente esto se obtiene luego de establecer los elementos que generan el clima institucional en las entidades de educación básica regular del Municipio de Maracaibo, los profesores suponen que las interrelaciones personales y de apoyo son positivas; tienen una posición nada favorable respecto a los fallos y acciones de vigilancia y control del

desempeño docente de las Entidades de Educación inicial, primaria y secundaria de la Municipalidad de Maracaibo.

Se estableció que las actividades de asesoramiento y de administración por parte de las acciones de vigilancia y control fueron evaluadas como afirmativas esto como resultado de una evaluación positiva de la valoración, planeamiento, reconocimiento, modernización y fomento, obtenidos por los profesores durante el proceso de control y vigilancia de su desempeño; los docentes tienen un dictamen negativo de la actividad de vigilancia y control.

En España de la actividad de inspección del desempeño docente, indica que la presencia del inspector como compañía didáctica-formativa, tienen un resultado significativo-afirmativo para el desempeño docente; lo cual se traduce en la realización de sus actividades académicas, pedagógicas docentes y una satisfacción laboral detectable.

En las instituciones educativas del nivel inicial de la Municipalidad de Lagunillas se detecta que el desempeño docente no es bueno, se establece que los profesores tienen un comportamiento apático y no muestran ganas de cumplir con los roles que la labor docente determina, cada profesor trabaja en forma aislada con una marcada indiferencia lo cual determina una clara ineficiencia e ineficacia, lo cual es el reflejo del clima institucional existente en las entidades educativas. Este escenario no permite desarrollar adecuadamente el proceso enseñanza-aprendizaje.

Los antecedentes descritos y la bibliografía consultada coinciden en que el clima Institucional es determinante en el desempeño docente en una Entidad educativa, consideramos necesario identificar cuáles son los aspectos que se necesitan mejorar para obtener que el clima institucional sea adecuado en la Universidad

Privada Líder Peruana y de esa manera obtener un buen desempeño docente en beneficio de los alumnos.

Al ejecutar la revisión bibliográfica a cerca de estudios ejecutados, a nivel de trabajos de tesis y estudios de investigación divulgados a nivel internacional y en el país; hemos considerado la siguiente información. Teniendo en cuenta una sucesión de opiniones y reglas de conceptos, es conveniente proponer y establecer propuestas que sean utilizados en el inicio del argumento de las bases teóricas, teniendo en cuenta esta apreciación, a continuación se presenta varias investigaciones que tienen concordancia con el problema enunciado.

Olaz (2009) El concepto del paradigma de dirigir y administra una entidad educativa por competitividades favorece la edificación de un emprendimiento organizacional administrando racionalmente el talento humano, explicando claramente la importancia pedagógica.

Se establece que los individuos tienen una apreciación diferente del entorno que los rodea, de las relaciones interpersonales, distintas emociones; el estudio del clima institucional debe hacerse en función al tiempo utilizando ejes de temporalidad y espacios.

Medina (2008) El comportamiento institucional es interpretado por la cultura institucional que se constituye en un instrumento eficiente para realizar esta acción. El análisis del clima y la cultura institucional son decisivos para la eficacia del profesorado en las entidades educativas, esta afirmación es corroborada por diferentes fuentes bibliográficas. El estudio se sostiene en las bases teóricas del desarrollo y sistema institucional.

Consideramos necesario mencionar al Clima institucional como al elemento que nos da acceso para vislumbrar el comportamiento de los individuos frente al proceso administrativo, además, también contribuye para la elaboración de la

diagnosis para mejorar las características de vida de los seres humanos en su centro laboral.

Fernández (2009) Establece que:

- a. Los discentes aprecian que el nivel del clima institucional no es el mismo en las diversas Entidades educativas.
- b. Con un margen de error del 5% afirmamos que el clima institucional está conectado significativamente con el desempeño docente; tienen un índice correlacional significativo-positivo se puede indicar que el nivel es bueno
- c. El análisis estadístico con un margen de error del 5% indica que el desempeño docente y la información se relacionan directamente en las entidades educativas. Se ha obtenido una correlación intermedia entre la desempeño docente y información de correlación directa muy significativa.
- d. Afirmamos, con un margen de error del 5% que hay correspondencia entre el desempeño docente y el grado de confianza en las entidades educativas; el nivel de correlación entre el desempeño docente y la seguridad es intermedio, se obtiene un nivel de correlación significativo, positivo.
- e. El desempeño docente está estrechamente relacionado con la estimulación en las entidades educativas; estos dos aspectos tienen un nivel correlacional mediano muy significativo positivo.
- f. Afirmamos con un margen de error estadístico del 5% que la cooperación tiene una correspondencia directa con el desempeño docente en las entidades educativas; el grado correlacional entre estos dos elementos es intermedio, con un índice correlacional positivo de alta significación estadística.
- g. Se asevera, con un margen de error estadístico del 5% que la dirigencia no tiene una concordancia estrecha con el desempeño docente en las instituciones educativas; El índice correlacional establecido para estos dos aspectos es bajo, la correlación es baja estrecha y no significativa.

- h. El profesor aprecia que las cualidades del director tienen un paradigma de autoritarismo y casi ninguna concordancia con el clima institucional de las entidades educativas.
- i. El director tiene características de Líder totalitario, esto se traduce en una dificultad para que el director sea el líder adecuado para la institución, esto de acuerdo con las apreciaciones de los profesores.

Fundamentación científica

Los principios teóricos permiten dirigir la pesquisa y nos dan un orden de conceptos apropiados de los aspectos que se emplearán en el trabajo de investigación. Los fundamentos teóricos enlazan una generación amplia de las percepciones y propuestas que conforman la dirección adoptada, para sostener o manifestar la problemática propuesta. De esta manera los principios teóricos son importantes para separar las variables que son fundamentales para la investigación.

La variable objeto de investigación es el desempeño docente que podemos definir de la siguiente manera: Son actividades realizadas por un profesor con la finalidad de cumplir su función de manera exitosa; nos referimos al transcurso de educación de los estudiantes bajo su responsabilidad, todas estas actividades están relacionadas con elementos relacionados con los profesores, discentes y el ambiente que los rodea

Podemos afirmar que desempeño docente es una actividad decisiva para lograr las metas cuantitativas de la formación estudiantil.

El triunfo o la frustración de la actividad educativa son el resultado del tipo de desempeño de los profesores; de esta forma podemos indicar que la docencia es una actividad muy compleja.

Clima institucional

El clima institucional es una nueva perspectiva de la conducta del ser humano en las estructuras organizacionales que tiene gran relevancia en el campo organizacional y de la empresa moderna.

Existen investigadores suponen que es mejor comentar de las apreciaciones de los colaboradores o trabajadores y no tanto así del clima institucional, teniendo en cuenta que dichas apreciaciones son disímiles en el ínterin de una empresa u organización y de individuo a individuo en concordancia a las particularidades pertenecientes al cargo que desempeñan los trabajadores; se puede proponer que el clima institucional es un conglomerado de peculiaridades o pertenencias impersonales que tiene el entorno del centro de trabajo, imperecederos, que son mensurables, siendo apreciados verdaderamente o furtivamente por trabajadores que forman el impulso de correspondencia en su comportamiento.

El lugar en el que un individuo ejecuta una actividad laboral cotidianamente, la forma de tratar del director o la camaradería que tienen con los subalternos, la interrelación de los individuos que forman la fuerza laboral de la organización, inclusive el trato con consumidores y provisosores; son factores que están formando lo que conocemos como clima institucional; se puede manifestar que es un lugar que está conformado por las organizaciones y exteriores potencialidades que influyen en el desempeño laboral; de esta manera podemos indicar que el clima institucional tiene marcada influencia de las características del contexto del centro de trabajo, apreciadas estrechamente o indistintamente por los individuos que laboran en esa entidad que conforman la capacidad de trabajo de la entidad.

El clima institucional es considerado como un atributo de la institución el cual es apreciado por los individuos que sostienen una interrelación laboral y personal con una determinada conducta en la organización.

La conducta de una persona con respecto al contexto que lo rodea se puede resumir en la siguiente ecuación:

$$V = r (I, E)$$

Donde:

Dónde:

V = Conducta

r = relación

I = Persona

E = Entorno

El comportamiento de los integrantes de una entidad sobre las relaciones entre ellos y la modalidad institucional, es el producto del autoanálisis de cada uno de los individuos que conforman la organización; así mismo esto no determina que el clima institucional se obtiene con el autoanálisis. El clima institucional es una fracción del régimen organizacional. Clima institucional es el conjunto de apreciaciones simultaneas de los integrantes de una entidad en relación a la actividad laboral; el lugar donde este se genera; las interrelaciones individuales que se dan en el centro de trabajo y los diversos reglamentos que rigen en el centro laboral. De la misma manera podemos indicar que clima institucional es una potencialidad que determina el comportamiento de los empleados en la entidad donde laboral.

Mencionamos que se entiende como clima institucional al prodigio que interviene en los elementos del procedimiento institucional y las propensiones que estimulan a los trabajadores que finalmente se reflejan en su conducta y que tiene resultados en el rendimiento laboral, el bienestar o comodidad laboral entre otros indicadores laborales.

Las apreciaciones que tienen las personas que laboran en una entidad determinan su conducta, la cual no resulta de la interacción de los elementos que existen en la institución: el Clima Institucional muestra la relación entre particularidades institucionales e individuales.

El lugar donde una persona ejecuta diariamente sus actividades laborales tiene algunas características propias que están apreciadas continua o furtivamente por parte de los trabajadores y que determinan la diferencia con las demás instituciones que cumplen los mismos objetivos, si estas características son gratas y facilitan la interrelación entre los trabajadores de mayor o menor jerarquía, los trabajadores mejorarán su desempeño favoreciendo de esta manera al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Las disposiciones y los elementos del régimen institucional generan un clima específico, de acuerdo a las apreciaciones de los integrantes. El clima obtenido provoca distintas actitudes y comportamientos en los trabajadores.

Desempeño docente

Desempeño es efectuar los deberes que son propios de la responsabilidad a una obligación o labor que ejerce el trabajador, de esta manera podemos definir al desempeño docente como la actividad que desarrolla el profesor con la finalidad de lograr las metas y objetivos de proceso enseñanza aprendizaje, cumpliendo con los compromisos que son asignados al maestro, que pueden ser valorados con la finalidad de medir los logros obtenidos y cumplir con los objetivos planificados.

El desempeño está determinado por acciones visibles del individuo, que son posibles de describir, evaluar y que expresan su capacidad. En inglés se denomina performance, se refiere al cumplimiento de las metas relacionadas al aprendizaje y que han sido programadas en las labores encomendadas. Presumiblemente la forma en que realiza las labores encomendadas indican la capacidad del individuo.

Desempeño profesional se conceptualiza como un asunto metódico que durante su ejecución obtiene información fiable y válida, que tiene por finalidad evaluar

el proceso enseñanza-aprendizaje corroborando el efecto educativo y los cambios que genera en los discentes, la dispersión de sus potencialidades académicas, su compromiso de trabajo, su impresión y el tipo de relación personales para perfeccionar las áreas fácticas del experto en determinado quehacer laboral.

Actividad Laboral asistir

La exactitud con que se concurre a la Universidad, a sus labores académicas y otras acciones de la actividad laboral, nivel de presencia con actuaciones participativas en las sesiones de elaboración metodológica, sesiones de periodo o área educativa, otros lugares para la deliberación comunitaria entre docentes cumpliendo con la elaboración de documentación de normas y reglas de la Universidad. Conocimiento de todos los aspectos de las asignaturas que conduce, esto está directamente relacionado con la categoría profesional alcanzada, la forma como se logran las metas durante las actividades de mejora continua (profesional) que ejecuta. Conducta educativa grado de amabilidad de su información oral y no oral. Conocimiento adecuado de los métodos pedagógicos relacionados a la formación universitaria.

Actividad Investigativa

Conjunto de habilidades científico investigativas del docente Universitario para generar y emplear nuevas tecnologías en función de la investigación científica.

Las acciones orientadas hacia la investigación para el logro de nuevos conceptos que sean de gran ayuda en la solución de nuevas problemáticas y nos proporcionen las explicaciones valideras de fenómenos que necesitan ser explicados; así mismo para Javier Caballero la actividad investigativa se utiliza para solucionar problemas y dar explicación a diversas circunstancias.

Modelos para evaluar el Desempeño del Docente.

Existen diversos paradigmas que nos permiten valorar el desempeño del docente, así tenemos:

1. Patrón medido por las aptitudes del docente
2. Paradigmas basado en los efectos logrados
3. Estándar calculado por la conducta en el salón de clases
4. Patrón de la habilidad pensativa.
5. Paradigma basado en la opinión de los estudiantes
6. Estándar calculado por el progreso de competitividades

1.2 Justificación de la Investigación

Clima institucional tiene mucha relevancia para el desempeño de la labor del profesor, por esta razón consideramos que es de gran importancia analizar al clima institucional, así podemos mencionar que la presente investigación es importante, debido a que el producto más relevante es el estudio de la actividad docente en relación con el clima institucional, en la apreciación del desempeño docente como una característica significativa en el progreso educativo del ambiente donde realizamos la actividad pedagógica. Además, tiene gran importancia social, debido a que nos aporta información actualizada a cerca del clima institucional en las entidades académicas; en la apreciación que el clima institucional dentro del régimen educativo de la Universidad Privada Líder Peruana, es un parámetro de eficiencia y eficacia, muy acertado y prioritario para ser estudiado en un régimen institucional, en el que diversos grupos de individuos interactúan y se relacionan entre sí.

De acuerdo con el enfoque pedagógico es de especial relevancia porque los alcances obtenidos son muy útiles para docentes que pretenden perfeccionar la institución educativa donde laboran. De acuerdo con las bases teóricas tiene especial relevancia debido a que para conocer la problemática es necesario estudiar las bases teóricas que la sostienen, por esta razón los resultados del estudio ayudarán con aportes importantes a la bibliografía científica-especializada sobre esta nueva concepción, cuando se aplique a una población nueva, verbigracia la de los docentes de la Universidad Privada Líder Peruana. De acuerdo con el paradigma psicológico, se detecta al estudio del clima institucional

de tal forma que es una característica que influye definitivamente en las perspectivas intelectuales y afectuosas de los profesores en las entidades educativas; aquí la relevancia de su estudio para resaltar la importancia de crear climas propicios que aporten a la mejora del desempeño del maestro. Metodológicamente tiene especial relevancia éste estudio porque las técnicas y herramientas utilizadas, pueden ser usadas en otros estudios similares. Es muy importante establecer el nivel de los parámetros de clima Institucional y desempeño docente, para evaluar y determinar si se están obteniendo los objetivos planificados, estableciendo qué tipos de corrección emplear en la situación que se encuentre el parámetro programado esto se logra por intermedio del análisis del clima institucional de esta forma se va a realizar el estudio de investigación presente que proporciona la información necesaria para plantear la interrogante que da el principio al presente estudio por intermedio del enunciado del problema correspondiente.

1.3 Problema de investigación

En el ambiente estudiantil de nivel universitario acontecen concordancias que establecen la ejecución de una variedad de acciones en la Universidad y para el acatamiento de los reglamentos y directivas que proviene del Ministerio de Educación, SUNEDU, la implicancia, la colaboración en las diligencias colectivas, la complacencia en las responsabilidades que facilitan observar modificaciones en las actitudes de los profesores en la organización de la entidad Universitaria donde están laborando, maestros sin intenciones de transformación y mejora, estos todavía conservan paradigmas habituales; también se puede encontrar profesores emprendedores decididos a generar una transformación y modernización constante de sus capacidades de estas circunstancias aparecen críticas y autoanálisis esto como consecuencia a la falta de comunicación referente a modificaciones y actualizaciones; de las cuales nacen las autocríticas debido a la poca propensión al diálogo, a la innovación, aparición de la

desconfianza entre profesionales esto genera deterioro de las interrelaciones entre individuos creando un clima institucional perjudicial.

La institución Universitaria estudiada está formada por conjuntos de individuos quienes generan distintas situaciones determinadas llamadas Clima Institucional; las circunstancias mencionadas son elementos fundamentales que se tienen en consideración y de esta manera obtener un performance eficiente; estableciendo que las interacciones entre individuos no son pulidas se destruyen y en vez de mejorar o generar ayuda, el prestigio de la entidad educativa se deteriora lo cual genera un atraso en el desarrollo institucional, la condición de líder no es tomada de forma apropiada, la discrepancia por la labor ya sea administrativo o de acuerdo con la forma de administrar adecuadamente los recursos crea el descontento y la discrepancia la disconformidad en algunos profesores los que no admiten las acciones de la jefatura, que falla en el aspecto comunicativo hacia los integrantes de la colectividad educativa, los profesores perciben la ausencia de actividades de capacitación; la inexistencia de talleres de adiestramiento pedagógico e investigativo genera un contexto tenso, negativo inapropiado para el crecimiento institucional causando daño directo a los estudiantes universitarios incluidos a todos los agentes que participan en la formación estudiantil y personal. La finalidad de la investigación es entregar conceptos flamantes en la relación Clima Institucional y Desempeño Docente en la Universidad Privada Líder Peruana, esto le permitirá mejorar las actividades laborales mejorando la formación profesional y de esta manera favorecer el crecimiento de esta entidad educativa.

Clima institucional es el que determina la conducta del ser humano en su centro de trabajo por esta razón la Universidad Privada Líder Peruana tiene variados escenarios que la definen y estos la diversifican; las interrelaciones internas suceden entre los individuos que conforman la entidad; este es un factor de gran relevancia que genera un clima institucional específico. Las bases teóricas de la gestalt indican al Clima Institucional como decisivo en la conducta de los individuos en su centro laboral; teniendo en cuenta esta premisa podemos afirmar

que el Clima Institucional determina el desempeño docente o performance docente, el clima institucional crea una conducta singular en los individuos esto como producto de sus apreciaciones que son condicionantes para establecer los grados de estimulación y performance académico-profesional.

De esta manera afirmamos que el clima institucional es decisivo para varios contextos del desempeño docente o performance del profesor, entre ellos tenemos la no dificultad en el desarrollo y preparación de los trabajos académicos los que se desarrollan con mucho gusto y complacencia; cuando se tiene una correspondencia denegada, los profesores, todos los individuos que conforman la colectividad universitaria es probable la presencia de conflictos y consecuencias negativas en el cumplimiento de los fines y objetivos de la Entidad Educativa con el correspondiente deterioro de su rendimiento educativo.

Por lo anteriormente expuesto donde destacamos la importancia del Clima Institucional en el desarrollo de las entidades educativas, procedemos a enunciar el problema de investigación:

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño del personal docente de la Universidad Privada Líder Peruana en Quillabamba 2017?

Problema 1:

¿Cuál es el nivel del clima institucional en la Universidad privada Líder Peruana en Quillabamba 2017?

Problema 2:

¿Cuál es el nivel del desempeño del personal docente en la Universidad Privada Líder Peruana en Quillabamba 2017.

1.4 Conceptualización y Operacionalización de las variables

Definición conceptual

Clima Institucional

Elemento que posee inferencia en la calidad educativa, siendo un factor importante en el crecimiento de la administración educativa; en concordancia con lo mencionado, indicamos que el clima institucional y la administración son determinantes para el cumplimiento de objetivos educativos que determinan el rumbo del proceso enseñanza aprendizaje.

Espacio creado en una Entidad Educativa que nace de las convivencias diarias de los integrantes de una Entidad Educativa. El mencionado espacio contiene situaciones como las relación es que tienen los integrantes, aproximaciones personales, información y la manera de administrar los recursos educativos.

Desempeño docente

Es la actuación que presenta el docente al realizar las actividades y trabajos que requiere su actividad en el ámbito laboral especializado lo que accede a manifestar su capacidad.

Definición operacional

Clima Institucional

Ambiente generado en la Universidad Privada Líder Peruana que nace de los acontecimientos diarios que se suscitan entre los individuos integrantes de la Universidad. Este contexto contiene algunas formas como la relación personal que tienen los integrantes, relación entre personas, información y la forma de administración de los recursos educativos, adecuación y conformidad de los contextos universitarios.

Desempeño Docente

Es el comportamiento que presentan los docentes de la Universidad Privada Líder Peruana cuando ejecutan sus actividades y responsabilidades que demanda su responsabilidad en el ámbito de trabajo especializado de participación como docente universitario

Tabla 1 Operacionalización de las variables

Título: Clima institucional y desempeño laboral docente de la Universidad Privada Líder Peruana Quillabamba 2017.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Clima Institucional	Comportamiento institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra respeto a sí mismo y a los demás. - Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso - Demuestra su profesionalismo en todo momento - Propicia trabajos en equipo 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
	Capacidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra capacidad de organizar y planificar - Posee capacidad de tomar decisiones 	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
	Dinámica institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Posee capacidad para tomar criterios. - Posee capacidad para liderar. - Asume su compromiso con el Aprendizaje continuo. 	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37

		- Demuestra su capacidad para construir confianza	
Desempeño docente	Preparación y desarrollo de la enseñanza	-Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje. -Prepara y diseña las actividades de Enseñanza. -Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos. -Uso adecuado de las herramientas pedagógicas. Habilidades científico investigativas	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
	Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	-Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje. -Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa.	13, 14, 15, 16, 17, 18
	Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	-Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje. -Se autoevalúa.	19, 20, 21, 22, 23
	Profesionalismo docente	-Se compromete con la educación de sus estudiantes. -Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.	24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

1.5 Hipótesis

Podemos afirmar que hay relación significativa entre el clima institucional y el desempeño del personal docente de la Universidad privada Líder Peruana en Quillabamba 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño del personal docente de la Universidad privada Líder Peruana en Quillabamba 2017.

Objetivos específicos

Objetivo 1: Determinar el nivel del clima institucional en la Universidad Privada Líder Peruana, 2017

Objetivo 2: Determinar el nivel del desempeño docente en la Universidad Privada Líder Peruana 2017.

II METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

Descriptivo. Se considera al presente trabajo como arquetipo-descriptivo. La información obtenida se cuantifica y luego se describe en concordancia con las variables y dimensiones establecidas para la presente investigación; teniendo en cuenta los indicadores y las valoraciones correspondientes por variable y dimensión.

Por intermedio de esta investigación pretendemos narrar las particularidades del objeto de investigación o un aspecto preciso, con la finalidad de dar a conocer sus caracteres y cualidades; compuesta con determinados discernimientos de categorización es útil para sistematizar, ordenar o clasificar las esencias inmiscuidas en la labor investigativa

Se busca dar una imagen o fiel representación del problema en estudio.

Las investigaciones descriptivas escrutan y explican las características principales de los individuos, conjunto de personas, colectividades o diferentes aspectos que son sujetos a observación.

Los estudios descriptivos valoran, miden una variedad de elementos, características específicas de anomalías que son sujetos de investigación; Teniendo en cuenta el enfoque de la ciencia narrar es medir; esto es que en una investigación de tipo descriptiva se clasifican varios aspectos midiendo cada uno de forma diferente; de esta manera se narra lo que se estudia.

Correlacional. Este tipo de investigación tiene por finalidad medir el nivel de relación que está presente entre dos o más conceptos o variables. En algunas

oportunidades sólo se estudia la relación entre 2 variables lo que podría representarse X - Y.

Los estudios correlacionales miden dos o más variables que se quiere establecer si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación. (Hernández Roberto, 2010)

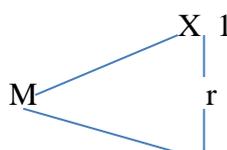
Este estudio de investigación mide el nivel relacional que hay entre los elementos que están en estudio, es decir el Clima Institucional y el desempeño docente en la Universidad Privada Líder Peruana

2.1.2 Diseño de investigación

Diseño transversal. Se le denomina como un corte en el tiempo, donde todas las variables son medidas en una sola ocasión, el estudio comprende al periodo 2017.

Se utiliza un diseño transversal, puesto que los datos a recolectar mediante las encuestas se realizarán en un solo momento y en un tiempo único, además, tendrán el propósito esencial de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en el año 2017

La investigación es *no experimental*, ya que se recolecta datos u observan los fenómenos en un momento determinado tal y como ocurren, sin la manipulación de variables. Dentro del tipo de estudio transversal se clasifica el diseño no experimental, ya que como mencionamos se recolecta datos de un segmento de tiempo, con el propósito de describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández Roberto, 2010)



2.2 Población y muestra

Se trabajará con toda la población docente de la universidad privada líder peruana.

Nuestra población comprende a todos aquellos Docentes que laboran en la Universidad Privada Líder Peruana, que son un total de 44 profesionales.

2.2.1 Técnicas e instrumentos de investigación

TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Encuesta	1. Cuestionario del clima institucional
	2. Cuestionario del desempeño Docente

2.2.2 Técnica:

Encuesta

2.2.3 Instrumento:

Cuestionario de encuesta.

Ficha técnica Clima Institucional

Nombre:	Cuestionario Clima Institucional
Autores:	- Gibson y sus Colaboradores (1984) Clima organizacional, - Edgar Valdivia Vivanco "Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica. Ministerio de educación. 2003 - Capacitación en Gestión a Directores de Instituciones educativas. Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú ,2007
Reelaboración y adaptación	- <u>Letty Tsuchida Alva</u> y - Ada Mendoza Aedo
Mes y año de elaboración	Octubre, 2009

Administración	Auto administrativo
Duración de la prueba	25 minutos
Población	44 docentes
Campo de aplicación	- Universidad Privada Líder Peruana del Cusco
Áreas que evalúan los reactivos	Clima institucional: -Comportamiento institucional -Capacidad organizacional, -Dinámica institucional.
Grado de aplicación Validez	Para Docentes.
Confiabilidad	Para analizar la confiabilidad por consistencia interna del instrumento de Clima Institucional se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach.
Calificación	Según la valoración de las frecuencias.

Ficha técnica desempeño docente

Nombre Cuestionario	Desempeño Docente
Autores	-Ministerio de Educación de Chile (2006) Marco para la buena enseñanza. Santiago de Chile. -Héctor Valdés Veloz "El desempeño del maestro y su evaluación." (2004) -Ignacio Montenegro Aldana "Evaluación del desempeño docente." (2003) -Plan informativo sobre instrumentos del plan piloto de evaluación del desempeño docente (2009)
Adaptación	-Letty Tsuchida Alva y -Ada Mendoza Aedo
Mes y año de elaboración	Octubre, 2009
Administración	Auto administrativo
Duración de la prueba	25 minutos
Población	44 docentes
Campo de aplicación	Universidad Privada Líder Peruana del Cusco
Áreas que evalúan los reactivos	Desempeño docente: -Preparación y desarrollo de la enseñanza. -Creación de ambientes favorables para el aprendizaje. -Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos. -Profesionalismo docente.
Grado de aplicación	Para Docentes

Validez	Por contenido
Confiabilidad	La prueba de confiabilidad por consistencia interna se aplicó para la totalidad de ítems de desempeño docente, analizando el nivel de contribución de cada ítem al total de la prueba y el valor de confiabilidad global obtenida.
Calificación	Según la valoración de las frecuencias

III RESULTADOS

3.1 Presentación de resultados

La herramienta que nos ha posibilitado la recolección de información es la encuesta teniendo por finalidad determinar la relación entre el clima Institucional y el desempeño el personal docente de la un Universidad Privada Líder Peruana en Quillabamba, aplicada a una población muestral de 44 docentes (se aplicó a toda la población docente de la Universidad).

Empleamos 2 clases de cuestionario-encuesta; uno dirigido al clima institucional y el otro conducente al desempeño docente los mismos que se analizaron reelaborándolos y acondicionados al Clima Institucional y al desempeño docente.

Los sondeos-cuestionarios utilizados para recopilar información acerca del clima institucional en la Universidad privada Líder peruana se adaptaron de acurdo a los indicadores de los elementos en estudio.

La obtención de datos para valorar el desempeño se utilizó un sondeo- cuestionario adaptado de acuerdo a las dimensión es indicadores.

La organización estructural o principal de factor para dar seguridad a lo comprendido en la herramienta utilizada para la recolección e información se empleó el factor Alpha de Cronbach y analizar el grado de aporte de cada carácter.

Procedimientos

Se solicitó el permiso correspondiente al rectorado de la Universidad Privada Líder Peruana; de igual manera la cooperación de todos los profesores de la Universidad conla finaliidad de utilizar los documentos de sondeo-cuestionario de forma totalmente honesta, interviniendo en las circunstancias que puedan alterar dicha actividad.

La aplicación de la prueba a los profesores se ejecutó en el momento de descanso de sus labores académicas durante cinco días seguidos y hábiles.

Las técnicas estadísticas que se utilizaron para procesar la información son las siguientes: tablas de frecuencia descriptiva y a través de los gráficos de barras se informan los resultados.

Las técnicas y herramientas empleadas nos permiten mostrar la información obtenida por intermedio del programa estadístico SPSS versión 21 y Excel:

Tabla 2 Quillabamba Resumen de procesamiento de casos según análisis estadístico 2017

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Tabla 3 Quillabamba Estadísticas de fiabilidad según análisis de Alfa de cronbach 2017

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,814	0.849	68

El valor Alpha de Cronbach basado en elementos estandarizados da como resultado 0.849 que está por encima de lo esperado que es (0.800), esto establece un apropiado aporte caracteres o ítems propuestos.

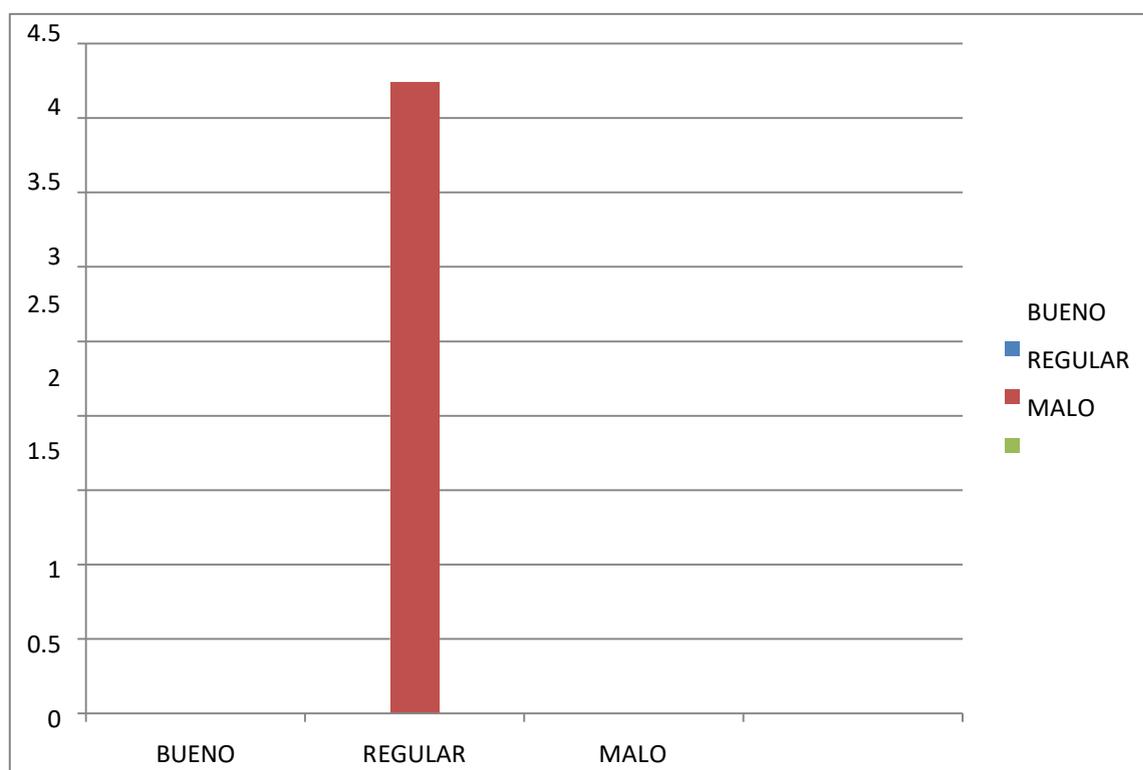
Con los resultados obtenidos por las encuestas hemos podido elaborar el siguiente baremo, con la finalidad de describir los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, así tenemos:

CLIMA INSTITUCIONAL

BAREMO

BUENO	4885	6512
REGULAR	3257	4884
MALO	1628	3256

Figura 1 Quillabamba clima institucional por puntaje obtenido según encuestas (4243 Regular)



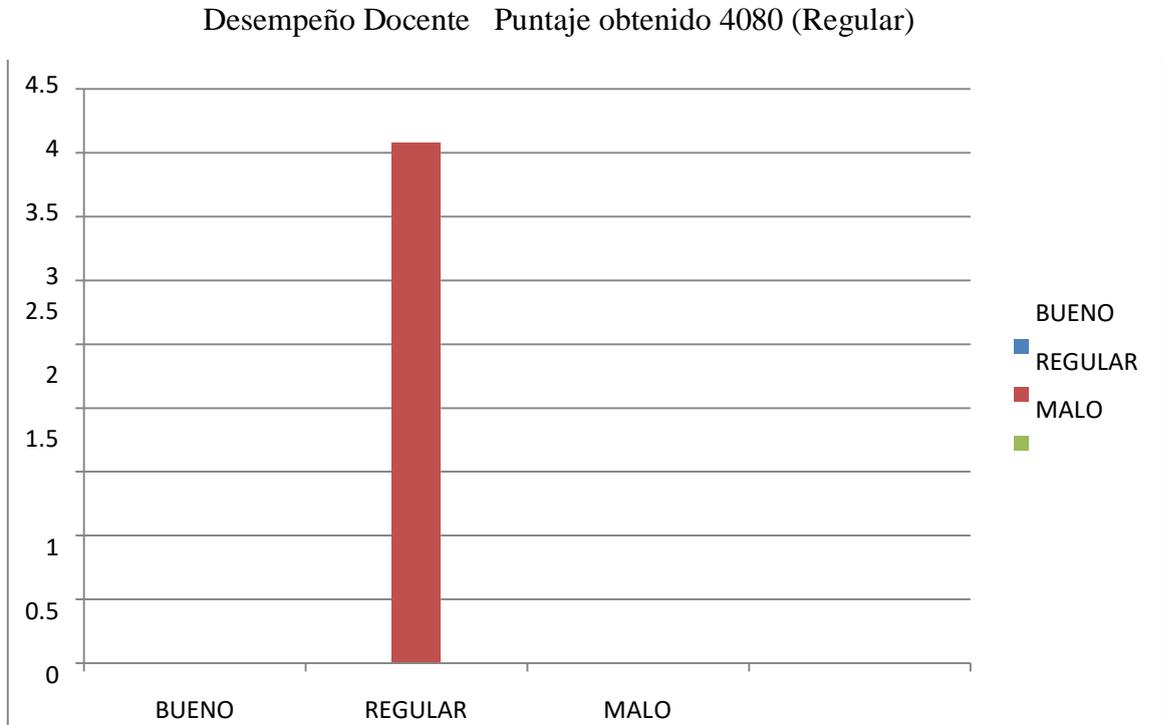
Se puede observar que de acuerdo al puntaje obtenido la ubicación en el baremo del clima institucional de la Universidad Privada Líder Peruana es regular.

DESEMPEÑO DOCENTE

BAREMO

BUENO	4093	5456
REGULAR	2729	4092
MALO	1364	2728

Figura 2 Quillabamba Desempeño docente por puntaje obtenido según encuestas (4080 Regular)



Se puede apreciar de acuerdo al puntaje obtenido la ubicación del análisis de baremo el desempeño docente de los maestros de la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco es Regular.

Podemos observar que el clima institucional se encuentra con el rango de regular al igual que el desempeño docente.

Esto quiere decir que en la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco el Clima institucional tiene un nivel regular y el desempeño docente también tiene un nivel regular.

Correlaciones

Análisis correlacional entre Clima Institucional y desempeño docente en la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco.

Tabla 4 Quillabamba Estadísticos descriptivos según análisis correlacional 2017

	Media	Desviación típica	N
CLIMA INSTITUCIONAL (PUNTUACION PROMEDIO)	2,6064	,16187	44
DESEMPENO DOCENTE (PUNTUACION PROMEDIO)	2,9932	,17503	44

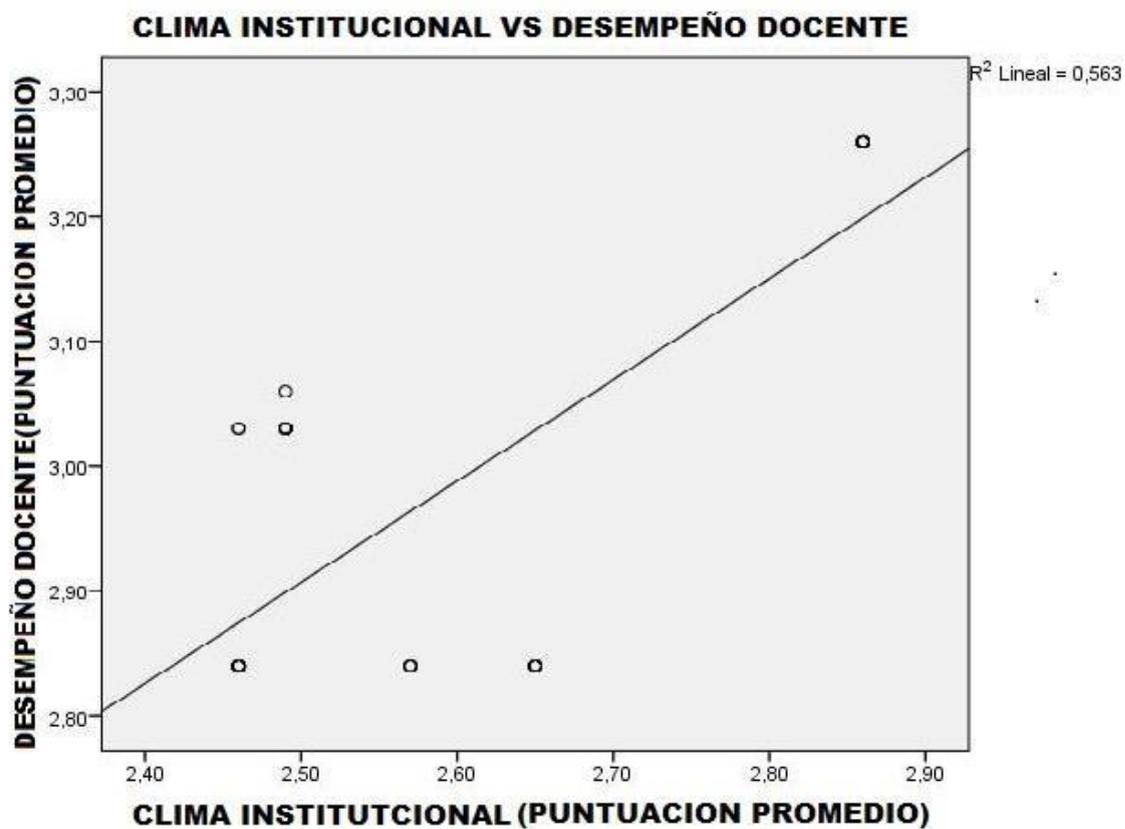
Tabla 5 Quillabamba Correlaciones según análisis correlacional 2017

		CLIMA LABORA (PUNTUACION PROMEDIO)	DESEMPENO DOCENTE (PUNTUACION PROMEDIO)
	Correlación de Pearson	1	,750**
	Sig. (bilateral)		,000
CLIMA INSTITUCIONAL (PUNTUACION PROMEDIO)	Suma de cuadrados y productos cruzados	1,127	,914
	Covarianza	,026	,021
	N	44	44
	Correlación de Pearson	,750**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
DESEMPENO DOCENTE (PUNTUACION PROMEDIO)	Suma de cuadrados y productos cruzados	,914	1,317
	Covarianza	,021	,031
	N	44	44

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

Podemos indicar que la correlación 0.750 es significativa, por lo tanto es confiable y puede ser utilizada para elaborar pronósticos.

Figura 3 Quillabamba clima institucional y desempeño docente según análisis correlacional 2017



En la figura se observa el gráfico que resulta de la correlación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Universidad Privada Líder Peruana, se interpreta que a buen clima institucional, buen desempeño docente.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

4.1 Discusión

Con el presente trabajo de investigación pretendemos determinar el nivel del clima institucional de la Universidad Privada Líder Peruana y cómo influye este al nivel del desempeño docente de los maestros en la mencionada Universidad, para lo cual se utilizó a toda la población docente en el momento de la ejecución del estudio conformada por 44 docentes, a quienes se empleó un sondeo-encuesta a cada elemento en estudio y se determinó la correlación existente entre ellas, Clima Institucional y desempeño docente.

Respecto al Clima Institucional podemos indicar que presenta una correlación de 0.750 lo cual manifiesta una correlación significativa por lo tanto es confiable y puede ser utilizada para elaborar pronósticos, esto nos indica que a buen Clima Institucional buen desempeño docente.

Clima Institucional es la manera como cada persona aprecia su contexto de labor y está afectado por opiniones, valores morales, cualidades, y por el ambiente que le rodea; la marcha y la eficacia pedagógica de una Universidad obedece al comportamiento de los profesores que dispone y el desempeño debe ser muy bueno, al igual que la presencia de un clima institucional apropiado de tal forma que todo el equipo de trabajo esté a gusto y complacido que demuestre buen desempeño. El clima institucional contiene diversas particularidades y situaciones que poseen estabilidad y perduran en el tiempo estas son apreciadas por los individuos que laboran en la Entidad, estas repercuten en su complacencia o incomodidad.

Las respuestas proporcionaron información que permiten evidenciar que entre el clima institucional y el desempeño docente de la Universidad Privada Líder Peruana hay una correlación significativa (.750). Así como el clima institucional, el desempeño docente tienen niveles superiores. La propuesta investigativa del presente trabajo se apreció que el clima institucional tenía alguna relación con el

desempeño de los profesores, que estos elementos se mezclan para aseverar una prestación de eficacia. En esta dirección, en este estudio se plantea determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Universidad privada Líder Peruana del Cusco, los estudiosos manifiestan que el clima institucional fundamental para obtener un buen desempeño docente.

En el presente trabajo de investigación obtiene como resultado que el Clima institucional y el Desempeño Docente están relacionados directamente; y altamente significativa; es por eso que podemos afirmar que los resultados obtenidos pueden tenerse en cuenta para mejorar el clima institucional de la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco y de la misma manera ejecutar programas de adiestramiento dirigido al profesorado que labora en esta institución con el propósito de obtener un mejor desempeño laboral lo que mejorará el proceso enseñanza-aprendizaje, repercutiendo en una mejor formación profesional de los alumnos; la finalidad de las personas que dirigen el destino de la universidad es que los docentes estén satisfechos en el centro de labor académica y esto se manifieste con un buen desempeño, para lograrlo deben promover y conservar un clima saludable y armonioso para que el docente se desenvuelva a complacencia; una de las formas de fortalecer esto es favoreciendo la estimulación y el adiestramiento constante de los maestros.

El trabajo de investigación proyecto como propósito determinar tres logros concretos; primeramente tenemos: determinar el nivel del clima institucional en la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco; los vínculos de amistad y trato personal constituyen una acción de influencia recíproca entre las personas que laboran en la Entidad; en estas circunstancias se generan influjos de unos individuos a otros, en algunas oportunidades afirmativos y en otras desaprobaciones; la Universidad tiene estas atribuciones que generan eficacia en el proceso enseñanza-aprendizaje enseñanza traduciéndose en una mejor formación académica; por esta razón la conducción apropiada de los vínculos amistosos basados en los reglamentos de la Institución interpersonales constituye

una característica de gran relevancia conformando así un clima institucional bueno y favorable para el desarrollo institucional; los profesores que se relacionan permanentemente con las autoridades universitarias, trabajadores administrativos y otros profesores tienen que conducir adecuadamente sus vínculos laborales y de amistad controlando su inteligencia emocional, con la finalidad de generar una relación eficiente; la labor planificada ejecutada por los profesores es incrementada con los trabajos grupales realizados con otros maestros que laboran en la institución esta actividad sería imposible si existe entre ellos existen controversias y discrepancias que deterioran las relaciones e imposibilitan el trabajo en equipo; El análisis estadístico realizado en la presente investigación para la variable clima institucional demostró que la Universidad privada Líder peruana tiene un nivel de clima Institucional Regular, de acuerdo con este resultado se debe trabajar para mejorar esta variable, y recordemos que mejorando el clima institucional mejora el desempeño docente.

El segundo objetivo es determinar el nivel del desempeño docente en el presente trabajo de investigación se demuestra que el nivel del desempeño docente en la Universidad privada Líder Peruana del Cusco es regular.

Los profesores deben tener en cuenta que el proceso de evaluación es una actividad académico-pedagógica permanente, general, interactivo y maleable que tiene por finalidad medir el periodo de aprendizaje y poder aplicar las correcciones necesarias; el planeamiento es parte del procedimiento del proyecto educativo general donde se considera la situación fáctica Institucional, local, regional y nacional, pretende adaptarlo a los requerimientos y condiciones de los alumnos y la colectividad donde está ubicada la institución educativa; el proceso evaluativo debe considerar la variedad de los planes de estudio de esta manera se aproxima a la realidad y valora los aprendizajes significativos y los que no lo son.

El tercer objetivo del trabajo de investigación, determina la relación que hay entre el Clima Institucional con el desempeño docente en la Universidad Privada Líder

peruana del Cusco. La actual investigación determinó que entre el clima institucional y el desempeño docente, existe una relación significativamente alta; esto indica que la evidencia obtenida se tiene que considerar para mejorar el clima institucional en la Universidad, así mismo en fortalecer el conocimiento pedagógico de los maestros preparándolos para mejorar su desempeño laboral y todo esto en beneficio del proceso enseñanza-aprendizaje de los discentes en mejorando su paradigma estudiantil y posteriormente su nivel profesional; las personas que tienen a su cargo las direcciones universitarias deben utilizar estrategias para que el profesorado tenga un ambiente de trabajo agradable y esto lo demuestre con un buen desempeño laboral, sus estrategias deben estar orientadas al mantenimiento y la mejora continua del clima institucional agradable y vigoroso de tal manera que cada maestro se desempeñe a gusto y con gran complacencia, sin dejar de lado la mejora continua de los profesores y la innovación tecnológica.

Por lo tanto; Clima Institucional y Desempeño Docentes en la Universidad privada Líder Peruana tienen una estrecha relación de manera muy significativa. Los profesionales encargados de la parte directriz de la Universidad deben aplicar estrategias para fortalecer el Clima Institucional, fortaleciendo los vínculos cordiales y amistosos en todo el personal de la entidad; propiciando el trabajo grupal y en equipo con una información rápida continua y eficiente.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Hemos determinado que en la Universidad Privada Líder Peruana existe un clima institucional regular.

Se ha determinado que el desempeño laboral docente, en la Universidad privada Líder Peruana es Regular.

Hemos establecido que en la Universidad Privada Líder Peruana se observa la presencia de una relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente en la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco.

Esto indica que debemos mejorar en algunos aspectos como:

- La relación entre las autoridades universitarias, el personal docente y administrativo.
- Las condiciones laborales existentes en la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco.
- La participación de los docentes en actos académicos y protocolares de la Universidad.
- La identidad de los docentes con la Institución.
- Capacitación y estimulación de los profesores en las labores académicas y de formación profesional.

De esta manera finaliza el presente trabajo de investigación indicando que a buen clima institucional buen desempeño docente.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda que las autoridades universitarias, docentes y personal administrativo deben ser reflexivos de su rol, deben tener pro actividad para el desarrollo de cambios como individuos que tienen una relación recíproca entre sí en la Universidad, promover y sostener un clima institucional atractivo lo cual se reflejará en un mejor desempeño docente, lo que permite tener una buena calidad académica.

Se recomienda que las circunstancias laborales existentes en la Universidad mejoren con potencialidades de motivación como el acato de sí mismo, la independencia y la perfeccionamiento de los factores de motivación externa, incentivos afirmativos, reconocimientos por actividades realizadas.

Se recomienda mejorar el nivel y la calidad de intervención de los profesores en la realización de labores académicas: tareas en equipo, ejecución de tareas en laboratorios, conexiones académicas; participación en actos protocolares, entre otros, todo esto genera un trabajo más claro y ordenado mejorando la identificación del docente con la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco y sus objetivos, todo ello favorece a la mejora de la calidad de la Entidad educativa.

Se recomienda que la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco por intermedio de sus órganos académicos y administrativos planifiquen y ejecuten capacitaciones en gestión académica y administrativa, con la finalidad de mejorar el clima institucional y esto mejora las actividades programadas haciéndolas más eficaces, para dinamizar esta sugerencia la Universidad puede hacer convenios con diversas instituciones especializadas en el tema como el ministerio de educación, entre otras.

Se recomienda que en próximos trabajos de investigación se mejore y amplíe la presente investigación, utilizando herramientas de mensura para analizar el enorme sistema académico universitario.

VI. AGRADECIMIENTOS

A todo los trabajadores docentes y administrativos de la escuela de Posgrado de la Universidad San Pedro de Chimbote que infundieron sus conocimientos para el logro de nuestros objetivos, en especial nuestro agradecimiento a la Dra, Elizabeth Madeleine Arroyo Rosales, por su colaboración, apoyo y consejos durante el proceso la elaboración de la investigación.

Al Lic. Jerónimo Soria Mormontoy, por apostar por la Educación Superior y por las facilidades que otorgó para la ejecución del presente trabajo.

A los docentes de la Universidad Líder Peruana por el apoyo brindado en la realización del presente estudio.

Agradecemos a todos los discípulos de la maestría por el respaldo incondicional y el constante ánimo que son infundíamos.

DEDICATORIA

A la memoria de mis padres María y Filomeno

A mí querida esposa Eliana e Hijos Fitzgerald, Katherine y Mijail que son la motivación de mi superación.

A mis hermanos Enrique, Georgina, Rosa, Domitila, Martín y Raúl que los tengo como ejemplo de superación y perseverancia.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, J., Fernández, N. y Mollón, M. (2002). *Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería*. España: Pearson - Prentice Hall.
- Asencios, V. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el instituto superior tecnológico Simón Bolívar del callao*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La Cantuta. Tesis de maestría, Lima, Perú.
- Balzan, Y. (2008) *Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapas de educación en el municipio escolar N° 4 de Maracaibo*. Estado de Zulia. Universidad Rafael Urdaneta. Extraído el 20 de enero del 2018 Desde [remembranza.wordpress.com/acompañamiento pedagógico- del- supervisor-y- desempeño-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de](http://remembranza.wordpress.com/acompañamiento-pedagógico-del-supervisor-y-desempeño-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de).Becco, G. (s/a). *INFOAMÉRICA 1* Levs.Vigotsky Extraído el 10 de enero del 2018 desde <http://www.infoamerica.org/teoria/vygotsky1.htm>.
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- CISE PUCP (2007) *Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: CISE PUCP.
- Constructivismo*. Extraído el 12 de enero del 2018 desde es.wikipedia.org/wiki/
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima institucional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Séptima edición.
- Diccionario de la Real Academia Española (2001). Madrid: Mateo Cromo. Artes gráficas, S.A. Vigésima segunda edición.

- Fernández, J. (2002) *Fuentes de presión laboral, tipo de personalidad, desgaste psíquico (Burnout), satisfacción laboral y desempeño docentes en profesores de educación Primaria de Lima Metropolitana*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Fernández (2006). *Clima Institucional y supervisión del Desempeño Docente en Instituciones de Educación Básica*. Maracaibo. Universidad de Venezuela
- Fernández (2009) *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en las Instituciones Educativa de la UGEL 14-Oyon, Perú*
- Fundación Instituto de Ciencias del Hombre (s/a) *El clima y la cultura institucional de los centros docentes*, extraído el 24 de enero del 2018 desde <http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/el%20%20clima%20Y%20la%20 cultura %20 institucional%20de%20 los%20centros %20 docentes %85.pdf>
- Freyre, P. (1999) *Pedagogía del oprimido*. México: Editorial Siglo XXI.
- García, C. (2006) *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en instituciones educativas de la UGEL 14 Qyón*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- García, J. (2007) *Influencia del Clima Institucional en la Calidad del Aprendizaje significativo en la I.E. General Prado de Bellavista Callao*. Tesis de maestría Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Gibson y sus colaboradores (1984), *Clima institucional*. Extraído el 18 de enero del 2018 desde <http://www.monografias.com /trabajos 31/clima-institucional aula.html>
- Gómez, L. (2001). *El clima institucional y el liderazgo en la gestión educativa*. Tesis de la UNIFE.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima institucional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

- Guevara (2011) *Relación entre clima institucional e institucional, en el instituto educativo Pedro A. Labharte*, Lima-Perú.
- Hernández Roberto, F. C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: Mc Graw
- Lusthaus, Ch. y otros (2002). *Evaluación institucional: Un marco para mejorar el Desempeño*. Ottawa, extraído el 13 de enero del 2018 desde <http://www.Ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/evaluación%20Asplan0109-pdf>.
- Lewin, K. (1998) *Resolviendo conflictos psicosociales*. Nueva York: Ed. Harper
- McGregor D (1960) *El lado humano de las organizaciones*
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos.
- Medina (2008) *Cultura y Clima en las Organizaciones Educativas, Universidad Pedagógica Libertador*. Universidad pedagógica Libertador.
- Mendoza, A. (2011) *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 – callao* Lima, Perú.
- Mescua (2010) *El Clima Institucional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010*. Perú.
- Ministerio de Educación (2005) *Ley General de Educación*. Lima: Ediciones y distribuciones “M.A.S”
- Montenegro, I. (2003) *Evaluación del desempeño docente*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mujica (2006). *Desempeño laboral docente y clima institucional en la educación inicial del Municipio Lagunillas*,

- Nava, H. (2009) *Instituciones educativas y cultura escolar. Villa de Alvarez, Colima 28 de septiembre de 2009*. Extraído el 13 de enero del 2018 desde www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html
- Nieves, F. (1995). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay, Estado Aragua. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez"*, extraído el 22 de setiembre del 2009 desde www.revistaparadigma.org.ve/Doc/.../Art4.htm de F. Nieves.
- Olaz (2009) *Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias*
- Pedraza, M. (2006) *Las relaciones humanas y su influencia sobre el Clima Institucional en las Instituciones de Educación Inicial de la región callao*. Tesis de maestría. Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Pulido, C. (2003). *Clima institucional*. Lima: Atanor. Primera edición.
- Robbins, S. (2009) *Comportamiento institucional*. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Rincón, J. (2005) *Relación entre estilo y liderazgo y el desempeño docente del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Rodríguez, N. (2004) *El clima escolar*. Revista digital "Investigación y educación" Revista Nº 7, volumen 3 marzo. Extraído el 20 de enero del 2018 desde WWW.c.sif.es/andalucía/modules/mod_sevilla/archivos/revistaense/n7v3/clima.PDF.
- Saccca (2010) *Relación entre el Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS)*

del Distrito de San Martín de Porras, Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Sanabria, M. (2007) *Influencia del desempeño docente y los materiales educativos en el rendimiento académico de los alumnos del quinto grado de secundaria en los centros educativos públicos del Perú-2007*. Tesis de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Sanmartí, N. (2007). *10 ideas clave. Evaluar para aprender*. Barcelona: Graó.

Segura, L. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013*. Tesis de maestría. Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari, Perú.

Stegmann, T. (s/a). *Avances en psicología latinoamericana Evaluación de desempeño docente*, extraído el 14 de marzo del 2018 desde <http://fundación sepc.cl/estudio/archivos/agosto/bases psicológicas del MBE.pdf>.

Stephen, R. y Timothy, J. (2009). *Comportamiento Institucional*. México: Pearson Educación.

Torres, A. (2012). *Conocimientos pedagógicos curriculares (2a ed.)*. Perú: Rubiños.

Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.

Wilson, J. (1992) *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona: Paidós.

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Barcelona: UOC.

Zubiría, M. (2002) *Estructura de la pedagogía conceptual*. Bogotá: Fondo de publicaciones Bernardo Herrera Merino, Fundación Alberto Merani.

VIII. APENDICE Y ANEXOS

Tabla 6 Quillabamba Matriz de consistencia lógica 2017

Título: Clima Institucional y Desempeño laboral Docente de la Universidad Privada Líder Peruana Quillabamba; 2017

Nombres y apellidos: Walther Isidro Valdivia Dueñas

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño del personal docente de la Universidad privada Líder Peruana en Quillabamba 2017?</p> <p>Problema Específico 1: ¿Cuál es el nivel del clima institucional en la Universidad Privada Líder Peruana en Quillabamba 2017?</p> <p>Problema Específico 2: ¿Cuál es el nivel del desempeño docente en la Universidad Privada Líder Peruana en Quillabamba 2017?</p>	<p><u>HIPOTESIS GENERAL</u> Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño del personal docente de la Universidad privada Líder Peruana en Quillabamba 2017.</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la relación que existe clima institucional y el desempeño del personal docente de la Universidad privada Líder Peruana en Quillabamba 2017.</p> <p><u>Objetivo Específico 1:</u> Determinar el nivel del clima institucional de la Universidad privada Líder Peruana en Quillabamba 2017</p> <p><u>Objetivo Específico 2:</u> Determinar el nivel del desempeño del personal docente de la Universidad privada Líder Peruana en Quillabamba 2017</p> <p><u>Objetivo Específico 3:</u> Establecer el nivel de relación que existe entre el clima Institucional y el desempeño docente en la Universidad privada Líder Peruana del Cusco, Quillabamba 2017.</p>	<p><u>Variable Independiente</u> Clima institucional</p> <p><u>Variable Dependiente</u> Desempeño docente</p>

Tabla 7 Matriz de consistencia metodológica 2017

Título: Clima Institucional y Desempeño laboral Docente de la Universidad Privada Líder Peruana Quillabamba; 2017

NOMBRES Y APELLIDOS: Walther Isidro Valdivia Dueñas

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN
TIPO Descriptivo Correlacional (Según, Hernández Fernández & Baptista)	POBLACIÓN Se trabajará con toda la población docente de la Universidad Privada Líder Peruana	TÉCNICAS La Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario de encuesta	Estadística Descriptiva Tabla de frecuencia Absoluta y porcentual Estimación puntual porcentual. Prueba estadística, tabla cruzada.
DISEÑO No experimental Transversal (Según, Hernández Fernández & Baptista)	MUESTRA	TÉCNICA La encuesta INSTRUMENTO Cuestionario de encuesta	

Tabla 8 Quillabamba operacionalización de las variables 2017

Título: Clima Institucional y Desempeño laboral Docente de la Universidad Privada Líder Peruana Quillabamba; 2017

Nombres y apellidos: Walther Isidro Valdivia Dueñas

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Independiente	Dimensión 1	Indicador 1 - Demuestra respeto a sí mismo y a los demás. Indicador 2 - Desarrolla el sentido de lealtad y compromiso Indicador 3 - Demuestra su profesionalismo en todo momento Indicador 4 - Propicia trabajos en equipo	Item 1 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
Variable 1	Comportamiento institucional		
Variable			
Clima Institucional	Dimensión 2	Indicador 1 - Demuestra capacidad de organizar y planificar Indicador 2 - Posee capacidad de tomar decisiones	Item 4 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23
	Dimensión 3	Indicador 1 - Posee capacidad para tomar criterios. Indicador 2 - Posee capacidad para liderar. Indicador 3 - Asume su compromiso con el Aprendizaje continuo. Indicador 4 - Demuestra su capacidad para construir confianza	Item 5 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37
	Dinámica institucional		
Variable Dependiente:	Dimensión 1	Indicador 1 -Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje. -Prepara y diseña las actividades de Enseñanza. -Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos. -Uso adecuado de las herramientas pedagógicas. Habilidades científico	Item 1 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
Variable 2	Preparación y desarrollo de la enseñanza		
Variable Desempeño docente			

		investigativas	
	Dimensión 2 Creación de ambientes favorables para el aprendizaje	Indicador 2 -Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje. -Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa.	Item 2 13, 14, 15, 16, 17, 18
	Dimensión 3 Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	Indicador 3 -Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje. -Se autoevalúa.	Item 3 19, 20, 21, 22, 23
	Dimensión 4 Profesionalismo docente	Indicador 4 -Se compromete con la educación de sus estudiantes. -Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.	Item 4 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31

Universidad San Pedro
Vicerrectorado Académico, sección de post grado
Encuesta Clima Institucional para los docentes de la Universidad Privada Líder
Peruana

El presente estudio pretende relacionar el Clima Institucional con el Desempeño docente en la Universidad Privada Líder Peruana. La encuesta es anónima. Lee cuidadosamente cada uno de los enunciados y contesta sinceramente.

Estimado(a) profesor(a) lea atentamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que: 1 = Totalmente en desacuerdo (**TDS**); 2 = En desacuerdo (**EDS**); 3 = De acuerdo (**DA**); 4 = Totalmente de acuerdo (**TD**).

Nº	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	TDS 1	EDS 2	DA 3	TD 4
1	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.				
2	Existe apertura entre las autoridades de la Universidad y el personal docente, auxiliar y administrativo para tratar problemas relacionados con la institución.				
3	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.				
4	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.				
5	El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.				
6	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.				
7	Las autoridades universitarias comparten información y mantienen informado al personal docente.				
8	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.				
9	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula.				
10	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.				
11	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo.				
12	Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.				
13	Las autoridades Universitarias promueven el trabajo en equipo.				
14	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.				

CAPACIDAD INSTITUCIONAL					
15	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.				
16	Prevee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.				
17	Las autoridades universitarias realizan gestiones en beneficio de la institución.				
18	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.				
19	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten				
20	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.				
21	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas				
22	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta.				
23	Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.				
DINAMICA INSTITUCIONAL					
24	Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.				
25	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.				
26	Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.				
27	Las Autoridades Universitarias respetan y apoyan las decisiones del grupo aun cuando no refleje su propia posición				
28	Las Autoridades Universitarias comparten el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.				
29	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.				
30	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.				
31	Toma decisiones difíciles cuando es necesario.				
32	Las Autoridades Universitarias se preocupan y protegen a su personal en determinadas circunstancias.				
33	Tiene predisposición por aprender de los demás				
34	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos				
35	El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas				
36	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones				
37	Admite y reconoce los méritos de las personas.				

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

Baremo

Bueno	4885	6512
Regular	3257	4884
Malo	1628	3256

**Encuesta del Desempeño Docente para los docentes de la Universidad Privada
Líder Peruana.**

Estimado profesor lea atentamente cada pregunta y elija una de las cuatro alternativas según su criterio, marcando con una X. Teniendo en cuenta que: 1 = Totalmente en desacuerdo(TDS) 2 = En desacuerdo(EDS) 3 = De acuerdo(DA) 4= Totalmente de acuerdo(DA)

N°	PREPARACION Y DESARROLLO DE LA ENSEÑANZA	TDS 1	EDS 2	DA 3	TA 4
1	La planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.				
2	Organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa.				
3	Toma en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes.				
4	Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los adultos.				
5	Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los estudiantes.				
6	Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los estudiantes				
7	Demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseña.				
8	Utiliza un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área de los estudiantes.				
9	Hace uso de los medios de enseñanza, (láminas, juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje.				
10	Hace uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje.				
11	Hace uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje.				
12	Utiliza el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza.				
CREACION DE AMBIENTES FAVORABLES PARA EL APRENDIZAJE					
13	Se dirige con forma autoridad a los estudiantes.				
14	Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa.				
15	Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad.				

16	Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución.				
17	Respeto las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones orales y escritas.				
18	Establece y mantiene normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula.				
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES					
19	Los conocimientos que traen los estudiantes se toman en cuenta como punto de partida de su clase.				
20	Utiliza estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva.				
21	Permite reflexionar a los estudiantes sobre sus propios aprendizajes.				
22	Evalúa los resultados alcanzados.				
23	Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados.				
PROFESIONALISMO DOCENTE					
24	Está de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora.				
25	Se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados.				
26	Es cumplido y puntual en la Universidad y en sus clases.				
27	Las oportunidades que brinda la Universidad Líder Peruana son positivas para tu desempeño docente.				
28	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos.				
29	Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente.				
30	Cumple con eficacia la normatividad.				
31	Se involucra en la toma de decisiones de su institución.				

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

Baremo

Bueno	4093	5453
Regular	2729	4092
Malo	1364	2728

Confiabilidad del instrumento

Resultados de la prueba de confiabilidad del cuestionario sobre el Clima Institucional y Desempeño Docente

Resumen de procesamiento de datos del cálculo del índice alfa de Cronbach para el cuestionario sobre el clima organizacional y desempeño docente.

Tabla 9 Quillabamba Resumen de procesamiento de casos según análisis estadístico 2017

		N	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	44	100,0

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

Tabla 10 Quillabamba Estadísticas de fiabilidad según análisis de Alfa de cronbach 2017

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,814	,849	68

De acuerdo con las tablas 11, el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach calculó un índice $\alpha = 849$, que, según la tabla 5.3, representa una buena confiabilidad; el instrumento tiene una alta consistencia interna y puede ser aplicado en la investigación.

Tabla 11 Quillabamba Estadístico de fiabilidad del cálculo del índice Alfa de cronbach para el cuestionario, según el clima Institucional y desempeño docente 2017.

Alfa de cronbach	N° de elementos
0.849	68

Tabla 12 Quillabamba **Tabla de interpretación del coeficiente alfa Cronbach**

$\alpha < 0,5$	No Aceptable
$0,5 < \alpha < 0,6$	Nivel Pobre
$0,6 < \alpha < 0,7$	Nivel Débil
$0,7 < \alpha < 0,8$	Nivel Aceptable
$0,8 < \alpha < 0,9$	Nivel bueno
$0,9 < \alpha$	Excelente confiabilidad

Fuente: George, D. y Mallery, P. (1995). *SPSS / PC + Paso: Una guía sencilla y referencia*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.

Tabla 13 Quillabamba **Estadísticas de elemento según análisis estadístico 2017**

	Media	Desv. Desviación	N
Item01	2,75	,438	44
Item02	2,50	1,131	44
Item03	2,50	,876	44
Item04	2,75	,438	44
Item05	1,75	,438	44
Item06	2,75	,438	44
Item07	2,25	,839	44
Item08	2,75	,438	44
Item09	2,75	,839	44
Item10	2,50	,506	44
Item11	2,75	,438	44
Item12	1,75	,839	44
Item13	1,75	,438	44

Item14	2,25	,438	44
Item15	2,73	1,086	44
Item16	2,75	,438	44
Item17	3,23	,424	44
Item18	2,75	,438	44
Item19	2,50	,876	44
Item20	2,00	,715	44
Item21	1,25	,438	44
Item22	1,50	,876	44
Item23	2,25	,839	44
Item24	3,73	,872	44
Item25	3,00	,715	44
Item27	2,50	,506	44
Item30	2,75	,438	44
Item31	3,00	,715	44
Item32	2,25	,839	44
Item33	3,00	,715	44
Item34	3,50	,506	44
Item35	3,25	,438	44
Item36	3,25	,438	44
Item37	2,50	1,131	44
Item38	3,25	,438	44
Item40	3,00	,715	44
Item42	3,25	,438	44

Item43	3,25	,438	44
Item44	3,25	,438	44
Item45	3,25	,438	44
Item50	1,55	,548	44
Item51	3,43	,625	44
Item52	2,30	,509	44
Item55	3,25	,438	44
Item56	3,25	,438	44
Item58	3,25	,438	44
Item59	3,50	,506	44
Item60	3,25	,438	44
Item61	2,75	,438	44
Item62	2,25	,839	44
Item63	3,50	,506	44
Item64	2,75	1,102	44
Item65	3,25	,839	44
Item66	3,25	,438	44
Item68	2,00	,715	44

Estadísticos de las dimensiones de Clima Institucional y Desempeño Docente en la Universidad Privada Líder Peruana del Cusco 2017

Clima Institucional

Tabla 14 Quillabamba comportamiento institucional según análisis estadístico 2017

	N		Media	Desviación estándar	Varianza	Mínimo	Máximo
	Válido	Perdidos					
Existe respeto mutuo entre el personal de la institución	44	0	2,75	,438	,192	2	3
Existe apertura entre las autoridades de la Universidad y el personal docente, auxiliar y administrativo para tratar problemas relacionados con la institución.	44	0	2,50	1,131	1,279	1	4
El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo aun cuando no refleje su propia posición.	44	0	2,50	,876	,767	1	3
Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma.	44	0	2,75	,438	,192	2	3
El personal de la institución posee y conoce el reglamento interno.	44	0	1,75	,438	,192	1	2
El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.	44	0	2,75	,438	,192	2	3
Las autoridades universitarias comparten información y mantienen informado al personal docente.	44	0	2,25	,839	,703	1	3
Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas.	44	0	2,77	,424	,180	2	3

El profesorado en general reacciona en forma ecuaníme ante situaciones conflictivas en el aula.	44	0	2,77	,831	,691	2	4
El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases.	44	0	2,50	,506	,256	2	3
Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo.	44	0	2,75	,438	,192	2	3
Los profesores sienten satisfacción de trabajar en la institución.	44	0	1,75	,839	,703	1	3
Las autoridades Universitarias promueven el trabajo en equipo.	44	0	1,75	,438	,192	1	2
Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes.	44	0	2,25	,438	,192	2	3

Tabla 15 Quillabamba capacidad institucional según análisis estadístico encuesta 2017

	N		Media	Desviación estándar	Varianza	Mínimo	Máximo
	Válido	Perdidos					
Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta.	44	0	2,73	1,086	1,180	1	4
Prevee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.	44	0	2,75	,438	,192	2	3
Las autoridades universitarias realizan gestiones en beneficio de la institución.	44	0	3,23	,424	,180	3	4
Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas.	44	0	2,75	,438	,192	2	3

Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten	44	0	2,50	,876	,767	1	3
Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas.	44	0	2,00	,715	,512	1	3
Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas	44	0	1,25	,438	,192	1	2
La comunicación entre la comunidad educativa es abierta	44	0	1,50	,876	,767	1	3
Realiza monitoreo teniendo en cuenta metas y plazos.	44	0	2,25	,839	,703	1	3

Tabla 16 Quillabamba dinámica institucional según análisis estadístico 2017

	N		Media	Desviación estándar	Varianza	Mínimo	Máximo
	Válido	Perdidos					
Un salario mayor es un estímulo para mejorar el rendimiento profesional y a una satisfacción personal.	44	0	3,73	,872	,761	1	4
Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral.	44	0	3,00	,715	,512	2	4
Muestra flexibilidad para la presentación de los documentos y/o informes para el personal de la institución.	44	0	3,00	,000	,000	3	3

Las Autoridades Universitarias respetan y apoyan las decisiones del grupo aun cuando no refleje su propia posición	44	0	2,50	,506	,256	2	3
Las Autoridades Universitarias comparten el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición.	44	0	3,00	,000	,000	3	3
Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas.	44	0	3,00	,000	,000	3	3
Es asertivo ante la existencia de una situación compleja.	44	0	2,75	,438	,192	2	3
Toma decisiones difíciles cuando es necesario.	44	0	3,00	,715	,512	2	4
Las Autoridades Universitarias se preocupan y protegen a su personal en determinadas circunstancias	44	0	2,25	,839	,703	1	3
Tiene predisposición por aprender de los demás	44	0	3,00	,715	,512	2	4
Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos	44	0	3,50	,506	,256	3	4
El profesorado se preocupa por introducir innovaciones en sus actividades pedagógicas	44	0	3,25	,438	,192	3	4
Demuestra transparencia en sus actos y gestiones	44	0	3,25	,438	,192	3	4
Admite y reconoce los méritos de las personas	44	0	2,50	1,131	1,279	1	4

Desempeño Docente

Tabla 17 Quillabamba preparación y desarrollo de la enseñanza según análisis estadístico 2017

	N		Media	Desviación estándar	Varianza	Mínimo	Máximo
	Válido	Perdidos					
La planificación guarda relación y coherencia entre las áreas y está en función de las necesidades e intereses de los estudiantes	44	0	3,25	,438	,192	3	4
Organiza el contenido en forma clara, lógica y creativa	44	0	3,00	,000	,000	3	3
Toma en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes	44	0	3,00	,715	,512	2	4
Formula metas de aprendizaje claras y apropiadas para los adultos	44	0	3,00	,000	,000	3	3
Selecciona o crea actividades de enseñanza apropiadas para los estudiantes	44	0	3,25	,438	,192	3	4
Selecciona métodos y técnicas de enseñanza apropiadas para los estudiantes	44	0	3,25	,438	,192	3	4
Demuestra dominio de los conocimientos de las disciplinas de los componentes del área curricular que enseña	44	0	3,25	,438	,192	3	4
Utiliza un lenguaje claro y comprensible para explicar los contenidos del área de los estudiantes	44	0	3,25	,438	,192	3	4

Hace uso de los medios de enseñanza, (láminas ,juegos, maquetas, modelos, etc.) para favorecer la enseñanza aprendizaje	44	0	3,00	,000	,000	3	3
Hace uso del video como recurso para las actividades de enseñanza-aprendizaje	44	0	3,00	,000	,000	3	3
Hace uso de programas televisivos vinculados a los contenidos de la enseñanza-aprendizaje	44	0	3,00	,000	,000	3	3
Utiliza el software educativo vinculándolos a los contenidos de la enseñanza	44	0	3,00	,000	,000	3	3

Tabla 18 Quillabamba creación de ambientes favorables para el aprendizaje según análisis estadístico 2017.

	N		Media	Desviación estándar	Varianza	Mínimo	Máximo
	Válido	Perdidos					
Se dirige en forma autoritaria a los estudiantes	44	0	1,55	,548	,300	1	3
Mantiene un trato de respeto y cordialidad entre los miembros de su comunidad educativa	44	0	3,43	,625	,391	1	4
Es de la opinión que debe tener un trato de autoridad con los estudiantes en vez de demostrar amabilidad	44	0	2,25	,438	,192	2	3
Contribuye a la solución racional de las situaciones conflictivas que se presentan en la institución	44	0	3,00	,000	,000	3	3
Respeto las opiniones y puntos de vista de sus estudiantes durante sus intervenciones orales y escritas.	44	0	3,00	,000	,000	3	3

Establece y mantienen normas consistentes y consensuadas de disciplina en el aula	44	0	3,25	,438	,192	3	4
---	----	---	------	------	------	---	---

Tabla 19 Quillabamba enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes según análisis estadístico 2017.

	N		Media	Desviación estándar	Varianza	Mínimo	Máximo
	Válido	Perdidos					
Los conocimientos que traen los estudiantes se toman en cuenta como punto de partida de su clase	44	0	3,25	,438	,192	3	4
Utiliza estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva	44	0	3,00	,000	,000	3	3
Permite reflexionar a los estudiantes sobre sus propios aprendizajes	44	0	3,25	,438	,192	3	4
Evalúa los resultados alcanzados	44	0	3,50	,506	,256	3	4
Evalúa su propia eficacia en el logro de resultados	44	0	3,25	,438	,192	3	4

Tabla 20 Quillabamba profesionalismo docente según análisis estadístico 2017.

	N		Media	Desviación estándar	Varianza	Mínimo	Máximo
	Válido	Perdidos					
Está de acuerdo que la educación tradicional es mejor que la de ahora	44	0	2,75	,438	,192	2	3
Se comunica con cierta frecuencia con los padres de familia y/o apoderados	44	0	2,25	,839	,703	1	3
Es cumplido y puntual en la Universidad y en sus clases	44	0	3,50	,506	,256	3	4

Las oportunidades que brinda la Universidad Líder Peruana son positivas para tu desempeño docente	44	0	2,75	1,102	1,215	1	4
Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos	44	0	3,25	,839	,703	2	4
Las actualizaciones aportan mejoras en tu práctica docente	44	0	3,25	,438	,192	3	4
Cumple con eficacia la normatividad	44	0	3,00	,000	,000	3	3
Se involucra en la toma de decisiones de su institución	44	0	2,00	,715	,512	1	3

Tabla 21 Quillabamba clima institucional según encuesta 2017.

3	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	95	
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	106	
2	1	3	3	1	3	1	3	4	3	3	1	1	3	4	3	4	2	1	1	1	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	3	1	92
3	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	95	
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	106
2	1	3	3	1	3	1	3	4	3	3	1	1	3	4	3	4	2	1	1	1	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	3	1	92
3	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	95	
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	106
2	1	3	3	1	3	1	3	4	3	3	1	1	3	3	3	4	2	1	1	1	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	3	1	91
3	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	98	
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	106
2	1	3	3	1	3	1	3	4	3	3	1	1	3	4	3	4	2	1	1	1	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	3	1	92
3	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	95	
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	106
2	1	3	3	1	3	1	3	4	3	3	1	1	3	4	3	4	2	1	1	1	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	3	1	92
3	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	98	
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	106
2	1	3	3	1	3	1	3	4	3	3	1	1	3	4	3	4	2	1	1	1	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	3	1	92
3	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	98	
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	106
2	1	3	3	1	3	1	3	4	3	3	1	1	3	4	3	4	2	1	1	1	1	2	4	4	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	3	1	92

Tabla 22 Quillabamba desempeño según encuesta 2017.

N°	3 8	3 9	4 0	4 1	4 2	4 3	4 4	4 5	4 6	4 7	4 8	4 9	5 0	5 1	5 2	5 3	5 4	5 5	5 6	5 7	5 8	5 9	6 0	6 1	6 2	6 3	6 4	6 5	6 6	6 7	6 8	DESE MPEN O
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	88
3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	101
4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	1	4	4	3	1	94
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	88
7	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	101
8	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	1	4	4	3	1	94
9	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	88
11	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	101
12	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	1	4	4	3	1	94
13	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	88
15	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	101
16	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	1	4	4	3	1	94
17	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	88
19	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	101
20	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	1	4	4	3	1	94
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	88

23	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	101
24	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	1	4	4	3	1	94
25	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	101
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	88
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
28	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	1	4	4	3	1	94	
29	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	101
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	88
31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
32	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	1	4	4	3	1	94	
33	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	101	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	88	
35	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
36	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	1	4	4	3	1	93	
37	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	101	
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	88	
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
40	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	1	4	4	3	1	94	
41	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	101	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	88	
43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	88
44	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	1	4	1	4	4	3	1	94
TOTALS	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	8	8
	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	8	5	9	3	3	4	4	3	4	5	4	2	9	5	2	4	4	3	8		
	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	4	3	1	4	1	3	3	2			4080	