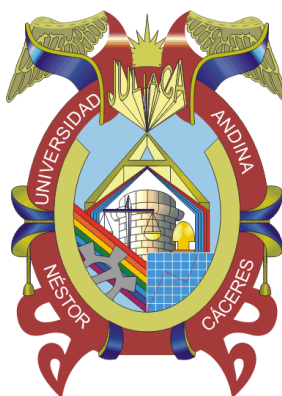




**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y**  
**GERENCIA EDUCATIVA**



**AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS**  
**INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD**  
**DE JULIACA EN EL AÑO 2020**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**ESTER CCALLO LUNA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y**  
**GERENCIA EDUCATIVA**

JULIACA – PERÚ  
2025



**UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y  
GERENCIA EDUCATIVA**

**AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD  
DE JULIACA EN EL AÑO 2020**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**ESTER CCALLO LUNA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y  
GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO :**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

**MIEMBRO JURADO :**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**MIEMBRO JURADO :**

  
\_\_\_\_\_  
Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

**ASESOR DE TESIS :**

  
\_\_\_\_\_  
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34**



# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 075-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 14 de mayo del 2025

### VISTOS:

El expediente N°2024-015298 , presentado por el (la) Bachiller: **ESTER CCALLO LUNA**, con número de DNI. **43786207** asignado (a) con código de matrícula **21325039**, de la **Maestría en EDUCACIÓN** **Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la sede central Juliaca.

### CONSIDERANDO:

**Que**, el (a) Bach: **ESTER CCALLO LUNA** , con número de DNI. **43786207**, asignado (a) con código de matrícula **21325039** de la **Maestría en EDUCACIÓN** **Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2020**, La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34** y;

**Que**, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 19 de setiembre del 2024, Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

**Que**, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2020**, Elaborado por el (la) Bachiller: **ESTER CCALLO LUNA**. Integrado por los siguientes docentes:

<b>Presidente del Jurado</b>	<b>: Dr. JESUS MAMANI MAMANI</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA</b>
<b>Miembro del Jurado</b>	<b>: Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON</b>
<b>Asesor de Tesis</b>	<b>: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA</b>

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

<b>Fecha</b>	<b>: Martes 20 de mayo del 2025</b>
<b>Hora</b>	<b>: 09:00 am</b>
<b>Lugar</b>	<b>: Aula N°310 EPG - UANCV - JULIACA</b>

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de: **MAGISTER** los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Eлевse la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Ever Rómulo Quispe Zapana  
DIRECTOR (e)



TESIS UANCV

# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE  
INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



## RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1333-2524-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de agosto del 2024

### VISTOS:

El expediente N°. **10952**, Presentado por el (a) **Bach. ESTER CCALLO LUNA**, con número de DNI **43786207** y con Código de matrícula N.° **21325039**, quien solicita cambio del segundo miembro del jurado y asesor del Proyecto de Tesis titulado: **AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2020** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN** mención **EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca.

### CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. ESTER CCALLO LUNA**, quien solicita cambio del segundo miembro del jurado y asesor aprobado con Resolución Directoral N° 532-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 23 de abril del 2021, en el que se le asignó como segundo miembro a la Mgtr. Jackelime Flores Apaza y asesor al Dr. Carlos Manuel Rodríguez San Román, los mismos que se cambian por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 29 de diciembre del 2020, registrado en el Folio N° 2397 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

### SE RESUELVE:

**PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO Y ASESOR**, para su revisión de la Tesis titulada: **AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2020** presentado por el (a) **Bach. ESTER CCALLO LUNA**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Primer Miembro	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	: Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Asesor	: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

**SEGUNDO- AUTORIZAR** el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

**TERCERO.- ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Werpescho González Cari  
DIRECTOR (e)

Cc./CARGO (01)  
ARCHIVO EPG - 2024 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCC(e)/VRCH



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 532 - 2021-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 2021 Abril 23

**VISTOS:**

El Registro N° 2397 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la MAESTRÍA en: EDUCACIÓN, mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34. Presentado por el (a) Bach. CCALLO LUNA ESTER, con número de DNI 43786207 y con Código de matrícula N° 21325039, para optar el Grado Académico de MAGÍSTER en: EDUCACIÓN, mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; de la Sede central de Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. CCALLO LUNA ESTER, para optar el Grado Académico de MAGÍSTER en: EDUCACIÓN, mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34. Presentado por el (a) Bach. CCALLO LUNA ESTER, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 29 de Diciembre del 2020, se ha registrado en el Folio N° 2397 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO. - APROBAR el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA, Titulado: AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34. Presentado por el (a) Bach. CCALLO LUNA ESTER, con número de DNI 43786207 y con Código de matrícula N° 21325039, para optar el Grado Académico de MAGÍSTER en: EDUCACIÓN, mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. CARLOS MANUEL RODRIGUEZ SAN ROMÁN, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:**

Presidente	:	Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Primer Miembro	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Segundo Miembro	:	Mgtr. JACKELINE FLORES APAZA

**SEGUNDO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGÍSTER de la Escuela de Posgrado.**

**TERCERO. - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.**

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. David J. Gutiérrez Mayta  
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO

Mg. Enrique G. Apaza Chirinos  
SECRETARIO ACADÉMICO



## 25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

### Fuentes principales

- 20% Fuentes de Internet
- 17% Publicaciones
- 20% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.


Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios

<b>TÍTULO</b>	
<b>AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2020</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	ESTER CCALLO LUNA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43786207
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0000-2444-5723">https://orcid.org/0009-0000-2444-5723</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0631-795X">https://orcid.org/0000-0003-0631-795X</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y Apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-9857-8231">https://orcid.org/0009-0006-9857-8231</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>



<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29433035
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-5849-7764">https://orcid.org/0000-0002-5849-7764</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> DISTRITO DE JULIACA  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> PUNO  <b>Provincia:</b> SAN ROMÁN  <b>Distrito:</b> JULIACA            -15.484035, -70.2003086  <b>URL Maps</b>  <a href="https://maps.app.goo.gl/iz2Xq6jkNGqL81CHA">https://maps.app.goo.gl/iz2Xq6jkNGqL81CHA</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2020 – diciembre 2021
URL de disciplinas OCDE	<b>Ciencias de la educación</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a>
<a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a>	<b>Educación general</b> (incluye capacitación, pedagogía)
- Librería	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
 ESCUELA DE POSTGRADO  
 Dr. Jesús Mamani Mamani  
 DIRECTOR  
 DE INVESTIGACION - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ESTER CCALLO LUNA, identificado con DNI Nro. 43786207 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA,

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

AMBIENTE LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIA DE LA CIUDAD DE JULIACA EN EL AÑO 2020

Asesorado por: Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 29 de OCTUBRE del 2025

[Handwritten signature of the advisor]

FIRMA (ASESOR)

[Handwritten signature of the student]

FIRMA (obligatoria)



Huella



### **DEDICATORIA**

“Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza necesaria para lograr este objetivo. A mi familia, por su amor y sus ánimos para seguir adelante. y por último, a los que no creían en mí, su actitud me dio más empuje”.



## **AGRADECIMIENTO**

*Mi principal agradecimiento va dirigido a Dios por guiarme y darme la fuerza para perseverar. También agradezco a mi familia su comprensión, su ánimo constante y su apoyo inquebrantable a lo largo de mis estudios. Por último, doy las gracias a todos los que me han apoyado para completar este trabajo, de una forma u otra.*



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
ÍNDICE DE CUADROS .....	vi
ABREVIATURAS.....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	ix

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1. Pregunta general.....	3
1.2.2. Preguntas específicas .....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	4
1.4. OBJETIVOS .....	5
1.4.1. Objetivo general .....	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	5
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
1.7. HIPÓTESIS.....	8
1.7.1. Hipótesis general.....	8
1.7.2. Hipótesis específicas.....	8



**1.8. VARIABLES E INDICADORES..... 9**

1.8.1. Conceptualización de variables ..... 9

1.8.2. Operacionalización de las variables ..... 10

**CAPÍTULO II**

**EL MARCO TEÓRICO**

**2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO..... 11**

2.1.1. A nivel Internacional ..... 11

2.1.2. A nivel Nacional ..... 12

2.1.3. A nivel Local..... 14

**2.2. BASES TEÓRICAS..... 15**

2.2.1. Ambiente laboral ..... 15

2.2.1.1. Dimensiones de ambiente laboral ..... 18

2.2.2. Desempeño docente..... 21

2.2.2.1. Dimensiones del desempeño docente..... 24

**2.3. MARCO CONCEPTUAL ..... 25**

2.3.1. Ambiente laboral ..... 25

2.3.2. Clima Organizacional ..... 25

2.3.3. Satisfacción laboral ..... 25

2.3.4. Vida laboral ..... 26

2.3.5. Cooperación de trabajo ..... 26

2.3.6. Desarrollo personal ..... 26

2.3.7. Trabajo colaborativo ..... 26

2.3.8. Desempeño docente..... 27

2.3.9. Preparación de clases ..... 27



2.3.10. Política educativa ..... 27

2.3.11. Estrategias pedagógicas ..... 28

2.3.12. Identidad docente ..... 28

2.3.13. Innovación pedagógica ..... 28

2.3.14. Procesos pedagógicos ..... 28

2.3.15. Actividades de aprendizaje ..... 29

**CAPÍTULO III**

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

**3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN ..... 30**

**3.2. MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN..... 30**

**3.3. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 30**

**3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN ..... 31**

**3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 31**

**3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA ..... 32**

    3.6.1. Población ..... 32

    3.6.2. Muestra..... 32

**3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN ..... 33**

    3.7.1. Técnicas de la investigación ..... 33

    3.7.2. Instrumentos de la investigación ..... 34

**3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN .. 34**

    3.8.1. Validación de los instrumentos ..... 34

    3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos ..... 35

**3.9. DISEÑO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS ..... 36**



3.9.1. Prueba de normalidad ..... 36

3.9.2. Prueba de hipótesis y contrastación ..... 37

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

**4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS DE DATOS ..... 39**

    4.1.1. Resultados de la variable ambiente laboral ..... 39

    4.1.2. Resultados de la variable desempeño docente ..... 46

**4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPOTESIS ..... 51**

**4.2.1. Prueba de hipótesis general. .... 51**

**4.2.2. Prueba de hipótesis específicas. .... 52**

        4.2.2.1. Para la hipótesis específica 1. .... 52

        4.2.2.2. Para la hipótesis específica 2. .... 54

        4.2.2.3. Para la hipótesis específica 3. .... 55

        4.2.2.4. Para la hipótesis específica 4. .... 57

        4.2.2.5. Para la hipótesis específica 5. .... 58

**CONCLUSIONES ..... 60**

**SUGERENCIAS ..... 62**

**REFERENCIAS ..... 64**

**ANEXOS ..... 71**



## ÍNDICE DE TABLAS

**Tabla 1.** Población docente de la I.E de Nivel Primario de Juliaca ..... 32

**Tabla 2.** Muestra de estudio por cada estrato ..... 33

**Tabla 3.** Técnicas e instrumentos de investigación ..... 34

**Tabla 4.** Interpretación de la Confiabilidad ..... 35

**Tabla 5.** Nivel de confiabilidad ..... 35

**Tabla 6.** Prueba de Kolmogorov-Smirnov ..... 36

**Tabla 7.** Interpretación del coeficiente de correlación ..... 37

**Tabla 8** Nivel de la variable ambiente laboral..... 39

**Tabla 9** Niveles: Autorrealización..... 41

**Tabla 10** Niveles: Involucramiento laboral..... 42

**Tabla 11** Niveles: Supervisión..... 43

**Tabla 12** Niveles: Comunicación..... 44

**Tabla 13** Niveles: Condición laboral..... 45

**Tabla 14** Niveles de la variable desempeño docente. .... 46

**Tabla 15** Niveles: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes..... 47

**Tabla 16** Niveles: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. .... 48

**Tabla 17** Niveles: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. 49

**Tabla 18** Niveles: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. .... 50

**Tabla 19** Prueba de Hipótesis de las Variables de estudio..... 51

**Tabla 20** Grado de correlación..... 51

**Tabla 21** Prueba de Hipótesis específica 1. .... 53

**Tabla 22** Grado de correlación..... 53

**Tabla 23** Prueba de Hipótesis específica 2. .... 54

**Tabla 24** Grado de correlación..... 54

**Tabla 25** Prueba de Hipótesis específica 3. .... 56

**Tabla 26** Grado de correlación..... 56

**Tabla 27** Prueba de Hipótesis específica 4. .... 57

**Tabla 28** Grado de correlación..... 57

**Tabla 29** Prueba de Hipótesis específica 5. .... 59

**Tabla 30** Grado de correlación..... 59



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Niveles de la variable ambiente laboral. ....	39
<b>Figura 2</b> Niveles: Autorrealización. ....	41
<b>Figura 3</b> Niveles: Involucramiento laboral. ....	42
<b>Figura 4</b> Niveles: Supervisión. ....	43
<b>Figura 5</b> Niveles: Comunicación. ....	44
<b>Figura 6</b> Niveles: Condición laboral. ....	45
<b>Figura 7</b> Nivel de la variable desempeño docente. ....	46
<b>Figura 8</b> Niveles: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. ....	47
<b>Figura 9</b> Niveles: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. ....	48
<b>Figura 10</b> Niveles: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. ....	49
<b>Figura 11</b> Niveles: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. ....	50

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1.</b> Operacionalización de variables. ....	10
--	----

## ABREVIATURAS

**IEP.** : Instituciones Educativas Primarias



## RESUMEN

En el presente estudio, se exploró la relación entre el ambiente laboral y el desempeño docente en instituciones educativas primarias de la ciudad de Juliaca en el año 2020. La hipótesis propuesta indica que existe una relación significativa entre ambas variables. El estudio adoptó una metodología cuantitativa, de naturaleza descriptiva, con un diseño no experimental y transversal, correlacional. Se aplicó un muestreo probabilístico a 181 docentes, utilizando un cuestionario validado por expertos y con alta confiabilidad (0.805 y  $\alpha = 0.911$ ). Los resultados revelan que el 73.48% de los encuestados percibe un ambiente laboral moderado, con variaciones en factores como autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Asimismo, el 81.22% de los docentes reporta un desempeño bueno, con altos niveles de acuerdo en aspectos como Preparación para el aprendizaje, la instrucción, la participación en la administración escolar y el crecimiento profesional. La investigación ha llegado a la conclusión de que existe una correlación significativa y positiva entre el entorno laboral y el rendimiento docente ( $p < 0.000$ ,  $\rho = 0.900$ ), lo cual resalta la relevancia de promover un entorno laboral favorable para optimizar el rendimiento docente y, en última instancia, los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

**Palabras claves:** ambiente laboral, desempeño docente.



## ABSTRACT

In the present study, the relationship between the working environment and teaching performance in primary educational institutions of the city of Juliaca in the year 2020 was explored. The hypothesis raised suggests a significant correlation between both variables. The research adopted a quantitative, type is descriptive approach with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. A probabilistic sampling was applied to 181 teachers, using a questionnaire validated by experts and with high reliability ( $0.805 < y = 0.911$ ). The results reveal that 73.48% of the respondents perceive a moderate work environment, with variations in factors such as self-realization, work involvement, supervision, communication and working conditions. Likewise, 81.22% of teachers report a good performance, with high levels of agreement in aspects such as preparation for learning, teaching, participation in school management and professional development. The research concludes that there is a positive and very strong correlation between work environment and teaching performance ( $p < 0.000$ ,  $\rho = 0.900$ ), which underlines the importance of fostering a conducive work environment to improve teaching performance and, ultimately, the learning outcomes of students.

**Keywords:** work environment, teaching performance.



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se erige en torno a la interrelación entre el ambiente laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Juliaca durante el año 2020. Este tema, de indudable relevancia, ha suscitado un interés académico considerable, dado que el ambiente en el que se desenvuelven los educadores puede influir de manera determinante en su eficacia profesional. En este sentido, se ha considerado pertinente indagar sobre las dimensiones que configuran el ambiente laboral, tales como la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales, y cómo estas se correlacionan con el desempeño docente.

La intervención de los profesores, manifestada en su preparación para el aprendizaje, la instrucción efectiva, su participación en la gestión escolar y el desarrollo de su profesionalidad, se ha consolidado como un componente esencial en la excelencia de la educación. Por consiguiente, el propósito de la presente investigación es determinar la correlación existente entre estas variables, con el propósito de proporcionar una comprensión más profunda y detallada sobre cómo un entorno laboral favorable puede propiciar un desempeño docente óptimo. Este análisis no solo busca contribuir al ámbito académico, sino también ofrecer recomendaciones prácticas.

Esta disertación consta de cuatro capítulos que se articulan de manera coherente con el fin de analizar La vinculación entre el ambiente laboral y el rendimiento docente en las instituciones educativas de nivel primario. El Capítulo I presenta la problemática en cuestión presenta la propuesta del



problema y justifica la investigación, define los objetivos, la importancia y la extensión del estudio, además de las restricciones y delimitaciones de la investigación. El segundo capítulo se dedica al contexto teórico, recopilando antecedentes y fundamentos teóricos que sustentan las variables objeto de estudio. El tercer capítulo proporciona una descripción detallada de la metodología empleada, que incluye el enfoque, los métodos y la estructura de la investigación. Además, proporciona información detallada sobre la elección de la muestra y las técnicas de recolección y análisis de los datos. En última instancia, el Capítulo IV expone los descubrimientos y el debate, revelando una correlación significativa entre el entorno laboral y el rendimiento docente. Esto sugiere que un ambiente laboral apropiado puede fomentar el bienestar y la motivación de los docentes, lo cual, a su vez, potencia la calidad de la educación.

La investigación se basa en la suposición de que el entorno laboral tiene una influencia directa en el rendimiento docente, lo cual justifica la necesidad de analizar dicha relación con el fin de fomentar un ambiente laboral que promueva la excelencia educativa.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El ambiente laboral es el entorno donde los miembros de la comunidad educativa interactúan, según los objetivos y valores institucionales. Revisando algunos autores ubicamos a (Meza Arquinigo, 2019), que: es importante tener en cuenta el clima institucional, ya que influye en la percepción, satisfacción, retención y eficacia en educación. (pág. 2)

En las escuelas de América Latina, es común enfrentar desafíos en la creación de un ambiente favorable. Este entorno es crucial para que los docentes y otros colaboradores puedan dar lo mejor de sí en post de los objetivos educativos, del mismo modo el papel del docente en la educación es crucial ante la evolución global dentro de una organización educativa (Esquerre Verastegui, 2020).

En la República del Perú, el Ministerio de Educación integra las conclusiones de la evaluación censal con el rendimiento docente y la administración educativa. De acuerdo con la Dirección de Calidad del



Ministerio, el cincuenta y uno por ciento de las entidades educativas dedicadas a la educación básica son instituciones de educación básica. son escuelas de educación básica experimenta conflictos internos que han llegado a instancias administrativas y judiciales (Ñopo & Kitmang, 2017).

Además, al examinar el marco del buen liderazgo educativo, se destaca la importancia de docentes y directivos para garantizar la calidad educativa; en base a la evaluación censal de 2018, El 45% de los alumnos de segundo grado en la educación secundaria presentan dificultades para comprender textos. Además, se evidencia que el 32% de estos alumnos provienen de instituciones que enfrentan problemas de clima institucional, caracterizados por denuncias dirigidas hacia directivos, profesores y progenitores. Estos descubrimientos indican que los obstáculos presentes en el entorno laboral podrían estar incidiendo en el rendimiento de los profesores y, por consiguiente, en la enseñanza efectiva para el aprendizaje.

En las Instituciones educativas Primaria de la ciudad de Juliaca, se ha detectado falta de identificación y compromiso por parte de directivos, profesores y alumnos. La inobservancia de reglas, la falta de comunicación y compromiso en actividades, así como la falta de seguimiento en las clases por parte de los docentes, afectan la calidad educativa.



A nivel local, es fundamental prestar atención al ambiente laboral, ya que este influye en la relación entre profesores y alumnos, afectando la representación de la institución educativa y la percepción general de la comunidad educativa. Adicionalmente, se enfatiza la importancia del rendimiento docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que es esencial contar con un rendimiento docente óptimo proporcionar a los profesores herramientas actualizadas y condiciones laborales que favorezcan su desarrollo profesional según las demandas de la sociedad actual.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. *Pregunta general***

¿Cuál es la relación del ambiente laboral con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Juliaca en el año 2020?

### **1.2.2. *Preguntas específicas***

- a. ¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño docente de las Instituciones educativas primaria de Juliaca?
- b. ¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral con el desempeño docente de las Instituciones educativas primaria de Juliaca?



- c. ¿Cómo se relaciona la Supervisión con el desempeño docente en las Instituciones educativas primaria de Juliaca?
- d. ¿De qué manera se relaciona la comunicación con el desempeño docente de las Instituciones educativas primaria de Juliaca?
- e. ¿Qué relación existe entre la condición laboral y el desempeño docente de las Instituciones educativas primaria de Juliaca?

### 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A nivel teórico, el estudio nos permitió contar con información empírica de base que vendrá a llenar el vacío de conocimiento existente sobre las variables de estudio. Así como generar otras interrogantes de investigación significativas para el desarrollo de nuevos estudios; dada la importancia académica – práctica siendo un aspecto fundamental.

Desde una perspectiva pragmática, el estudio facilita una comprensión más profunda de la interacción entre el entorno laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas además los resultados permitieron identificar aspectos específicos del ambiente laboral que requieren atención y medidas implementadas por las instituciones educativas con el objetivo de fomentar un ambiente laboral más propicio para el crecimiento profesional y personal de los



profesores. Así, se podrán implementar políticas y prácticas laborales destinadas a potenciar la satisfacción y el compromiso de los docentes, generando un impacto positivo en todo el entorno educativo.

La investigación posee una relevancia metodológica significativa, dado que ha alcanzado ámbitos locales, regionales, nacionales e internacionales, corroborando los referentes teóricos del entorno institucional que promueven la mejora del rendimiento de los docentes.

Se llevó a cabo un estudio con el propósito de identificar patrones de correlación entre las variables analizadas. La amalgama de perspectivas facilitó la adquisición de una perspectiva sobre la correlación entre el ambiente laboral y el rendimiento docente, proporcionando descubrimientos relevantes para la toma de decisiones efectivas en el campo educativo.

## 1.4. OBJETIVOS

### 1.4.1. *Objetivo general*

Determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Juliaca en el año 2020.

### 1.4.2. *Objetivos específicos*

- a. Establecer la relación que existe entre la autorrealización con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.



- b. Identificar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.
- c. Conocer la relación que existe entre la supervisión con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.
- d. Identificar la relación que existe entre la comunicación con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.
- e. Identificar la relación que existe entre la condición laboral con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca

## 1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Al investigar esta relación en el contexto específico de las instituciones educativas primarias, se pudo obtener información relevante y actualizada sobre Las circunstancias laborales de los profesores, los retos a los que se enfrentan en su labor cotidiana y las tácticas que implementan para optimizar su rendimiento. Esta investigación no solo aportó a la generación de conocimiento científico



en el ámbito educativo, sino que también proporcionó instrumentos que promuevan un entorno laboral propicio.

El alcance del estudio radica en su capacidad para aportar evidencia empírica y rigurosa sobre la **relación** de las variables de estudio, lo cual permitió analizar detalladamente la situación laboral de los docentes y ofrecer resultados y conclusiones contextualizados y pertinentes en el ámbito educativo.

## 1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones de un estudio de investigación pueden deberse al tiempo limitado para la recogida de datos, el sesgo de selección, la falta de participación en el estudio y la omisión de respuestas; y por la temporalidad, dado que la investigación se centra en el año 2020, es importante considerar que las condiciones laborales y el desempeño docente pueden haber sido influenciados por eventos coyunturales o situaciones particulares de ese año.

El estudio se enfocó únicamente en las instituciones educativas primarias de Juliaca, lo que restringe la extrapolación de los resultados a otros niveles educativos o contextos geográficos.



La delimitación temporal y geográfica es en la ciudad de Juliaca en el año 2020, que limitó la extensión de los hallazgos a otros períodos temporales o contextos geográficos distintos.

## 1.7. HIPÓTESIS

### 1.7.1. *Hipótesis general*

Existe una relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Juliaca en el año 2020.

### 1.7.2. *Hipótesis específicas*

- a. Existe una relación directa entre la autorrealización con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.
- b. El involucramiento laboral tiene una relación directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.
- c. Existe una relación directa entre la supervisión con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.



- d. Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.
  
- e. Existe una relación directa entre la condición laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.

## 1.8. VARIABLES E INDICADORES

### 1.8.1. *Conceptualización de variables*

#### **Variable 1: Ambiente laboral:**

Engloba condiciones físicas, psicológicas y organizativas, en donde un ambiente laboral positivo fomenta la colaboración, el reconocimiento y el equilibrio vida-laboral. (Robbins & Judge, 2009)

#### **Variable 2: Desempeño docente:**

Es la habilidad y efectividad de los docentes en su labor educativa, incluyendo la planificación, estrategias, evaluación del aprendizaje y orientación a los estudiantes, que refleja en resultados positivos de aprendizaje y en la promoción de un ambiente propicio para el desarrollo integral de los estudiantes (Hattie, 2012)



**1.8.2. Operacionalización de las variables**

**Cuadro 1**

*Operacionalización de variables.*

Variables	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
<b>Variable 1.</b> Ambiente laboral	1.1. Autorrealización	1.1.1.	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) En pocas ocasiones (4) Casi siempre (5) Siempre
		1.1.2.	
		1.1.3.	
		1.1.4.	
		1.1.5.	
	1.2. Involucramiento laboral	1.2.1.	
		1.2.2.	
		1.2.3.	
		1.2.4.	
		1.2.5.	
	1.3. Supervisión	1.3.1.	
		1.3.2.	
		1.3.3.	
		1.3.4.	
		1.3.5.	
1.4. Comunicación	1.4.1.		
	1.4.2.		
	1.4.3.		
	1.4.4.		
	1.4.5.		
1.5. Condición laboral	1.5.1.		
	1.5.2.		
	1.5.3.		
	1.5.4.		
	1.5.5.		
<b>Variable 2.</b> Desempeño docente	2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	2.1.1.	
		2.1.2.	
		2.1.3.	
		2.1.4.	
	2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	2.2.1.	
		2.2.2.	
		2.2.3.	
		2.2.4.	
		2.2.5.	
		2.2.6.	
		2.2.7.	
		2.2.8.	
2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	2.3.1.		
	2.3.2.		
	2.3.3.		
	2.3.4.		
2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	2.4.1.		
	2.4.2.		
	2.4.3.		
	2.4.4.		

**Nota.** (anexo 2 y 3)



## CAPÍTULO II

### EL MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

##### 2.1.1. *A nivel Internacional*

Quintanilla-Ayala y otros (2022) El propósito de este estudio es establecer el impacto del entorno laboral en el rendimiento de los profesores de la carrera de Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. La metodología utilizada se basó en una investigación correlacional, con una orientación cuantitativa y un diseño no experimental adoptado. La población de estudio comprendió a 40 docentes. Los recursos utilizados comprendieron cuestionarios para evaluar el ambiente laboral y el rendimiento de los profesores. Los hallazgos evidenciaron una correlación significativa y favorable la correlación de Pearson de 0.812. Se llegó a la conclusión de que un ambiente laboral favorable incrementará el rendimiento docente en la carrera de Licenciatura en Educación Básica, experimentando un aumento del 81.2% en el rendimiento docente.



García Alvarado & Campana Concha (2020) tuvieron El objetivo es determinar la correlación entre el entorno organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas denominadas "Fe y Alegría", situadas en Guayaquil, Ecuador, durante el año 2019. La metodología empleada consistió en una investigación básica, enfocada en aspectos cuantitativos, con un diseño no experimental y un grado descriptivo-correlacional elevado. El grupo de estudio comprendió 50 profesores. Los instrumentos empleados comprendieron cuestionarios para evaluar el ambiente organizacional y el rendimiento de los profesores. Los hallazgos demostraron una correlación positiva y significativa entre el entorno organizacional y el rendimiento docente, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.835. Se ha establecido que un ambiente organizacional favorable potenciará el rendimiento docente en las instituciones educativas denominadas "Fe y Alegría", lo cual ha evidenciado un incremento del 83.5% en el rendimiento de los docentes.

### **2.1.2. A nivel Nacional**

Gonzalez Baldeón (2022) se planteó como objetivo determinar La correlación entre el ambiente laboral y la dedicación organizacional de los empleados de las empresas constructoras en obras públicas en Lima Metropolitana, en el año 2020. La metodología empleada se fundamentó en una investigación fundamental, con una orientación cuantitativa, un diseño no experimental y un nivel descriptivo-



correlacional. El grupo de estudio incluyó 60 empleados. Los instrumentos utilizados comprendieron cuestionarios para evaluar el ambiente laboral y la dedicación de la organización. Los hallazgos evidenciaron una correlación positiva y significativa entre el ambiente laboral y el compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.789. Se ha establecido que un ambiente de trabajo más favorable.

Chavez Huaman (2021) Los propósitos son imprescindible determinar la correlación entre el entorno laboral y el rendimiento docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, ubicada en Villa el Salvador, durante el año 2021. El enfoque metodológico utilizado fue una investigación básica, centrada en aspectos cuantitativos, con un diseño no experimental y un nivel descriptivo-correlacional. El grupo de estudio abarcó a 40 profesores. Los instrumentos empleados comprendieron encuestas para evaluar el ambiente laboral y el rendimiento de los profesores. Los hallazgos demostraron una correlación positiva y significativa entre el entorno laboral y el rendimiento docente, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.812. Se llegó a la conclusión de que un ambiente laboral favorable potenciará el rendimiento docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, localizada en Villa el Salvador.



Chunga Saavedra (2021) se planteó como objetivo Es necesario establecer la correlación En el año 2019, se observó una correlación entre el ambiente institucional y el rendimiento docente del nivel secundario en la institución educativa Ignacio Escudero – San Jacinto – Sullana. La metodología empleada se fundamentó en una investigación fundamental, con una orientación cuantitativa, un diseño no experimental y un nivel descriptivo-correlacional. El grupo de estudio comprendió a 30 profesores. Los recursos utilizados comprendieron encuestas para evaluar el ambiente institucional y el rendimiento de los profesores. Los hallazgos evidenciaron una correlación significativa y favorable.

### **2.1.3. A nivel Local**

Tacuri Pinto (2023) realizó un estudio El objetivo consiste en determinar la correlación existente entre el entorno organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicios educativos MASTA Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada en Juliaca, Perú, durante el periodo 2020. La investigación se realizó de forma descriptiva, adoptando una metodología cuantitativa, hipotética y deductiva, y con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 57 colaboradores de la organización. Los resultados mostraron que 49 trabajadores (86%) percibían un clima organizacional alto, mientras que 6 (11%) lo percibían como medio y 2 (3%) como bajo. Además, 54 trabajadores (95%) manifestaron un



desempeño laboral alto, el cual se relacionaba directamente con el clima organizacional en un 90.35% en promedio. Por lo tanto, la investigación concluyó que la cultura y el diseño organizacional contribuyen a tener una organización inteligente con personal responsable, calidad de trabajo y eficiencia laboral, lo que se traduce en un buen desempeño de los trabajadores.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Ambiente laboral**

En lo referente a las definiciones de ambiente laboral, existen varias concepciones: El clima laboral depende del espacio de trabajo como la relación con sus compañeros de trabajo, la motivación o el compromiso. Un buen clima laboral refleja el grado de bienestar, compromiso y colaboración que existe entre los miembros de la organización, y ejerce una influencia directa sobre el rendimiento, la productividad y la calidad del servicio o producto proporcionado (Rosiles Villalobos y otros, 2020). Otra perspectiva sostiene que el ambiente laboral se define como el contexto en el cual un grupo de individuos comparten metas comunes. Adicionalmente, es posible discernir elementos de gran precisión que están incidiendo de las instituciones (Chiavenato, 2009). En este contexto, resulta esencial considerar la percepción de los empleados respecto al ambiente laboral. (Guillén y Guil, 2000 citado por Quispe Borja, 2022, pág. 26).



Además de ello también se puede referenciar que el clima organizacional se refiere al ambiente laboral en el que los empleados interactúan, considerando sus realidades y procesos de interacción social. Estos factores influyen en su bienestar, satisfacción y eficiencia en el trabajo (Chavez Huaman, 2021). Asimismo, describe que el estudio del clima laboral en las instituciones es un desafío, ya que se trata de un fenómeno complejo y multinivel. Involucra diversos factores del ambiente de trabajo, como las percepciones y experiencias de los empleados, las cuales pueden variar según su cargo y posición dentro de la organización. Estos elementos configuran la condición general del entorno laboral y cómo es percibido por el personal. Comprender el ambiente laboral requiere analizar las diferentes dimensiones que lo conforman, considerando la diversidad de perspectivas y vivencias de los trabajadores. Entonces el ambiente laboral se refiere al conjunto de condiciones físicas, sociales, psicológicas y organizacionales que caracterizan. Según Quispe Borja (2022), el entorno laboral tiene un impacto en el bienestar, la motivación y el rendimiento de los empleados. De acuerdo con Tacuri Pinto (2023), un ambiente laboral favorable fomenta la satisfacción, el compromiso y la productividad de los trabajadores. mientras que un ambiente desfavorable puede generar estrés, conflictos y un bajo rendimiento.



En efecto el clima laboral se define a partir de la apreciación que los trabajadores tienen sobre diversos aspectos de su entorno de trabajo. Este diagnóstico del clima laboral, clima organizacional es fundamental, ya que permite identificar áreas de oportunidad y orientar acciones preventivas y correctivas hacia el ambiente laboral. Dichas medidas son cruciales para lograr una ejecución adecuada de los procesos y el logro de los resultados organizacionales deseados.

El análisis del ambiente laboral brinda una valiosa perspectiva sobre la percepción de los empleados respecto de varios factores. Esta información es clave para realizar estrategias que fomenten un ambiente de trabajo saludable y productivo, Esto tiene un impacto directo en el rendimiento y la eficiencia de la organización. El ambiente laboral puede influir de forma positiva o negativa en el rendimiento personal y en la consecución de los objetivos establecidos. El establecimiento y preservación de un entorno laboral positivo dependerá de la satisfacción de las necesidades del personal. las responsabilidades de su trabajo y los recursos disponibles; algunos elementos clave para un ambiente laboral positivo son el trabajo en equipo, que permite resolver problemas de manera colaborativa, fomentar relaciones interpersonales constructivas y Generar confianza en el entorno laboral es fundamental;



además, la resolución justa y profesional de los conflictos contribuye a la construcción de un ambiente de confianza (Chavez Huaman, 2021). En ese escenario, cuando el ambiente laboral es favorable, los trabajadores se sienten más motivados y se sienten más motivados, comprometidos y productivos, lo cual redundará en mejores resultados organizacionales. Por el contrario, un clima negativo puede generar desmotivación, conflictos y bajo desempeño. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones presten atención del ambiente laboral y tomen acciones para mantenerlo en un nivel óptimo, considerando las necesidades y percepciones de su personal.

Por otra parte, cuando el ambiente laboral es favorable, cuando se enfoca en identificar los factores que influyen en él, como el liderazgo y dinamismo de colaboración entre docentes y directivos pedagógicos en las instituciones educativas, en donde esto Desarrolle una cultura de colaboración que incorpore valor y un impacto positivo en el rendimiento, comportamiento y logros de los estudiantes. (Sammons y otros, 2011).

#### **2.2.1.1. Dimensiones de ambiente laboral.**

Según Palma Carrillo (2004) detalla que el para el estudio del ambiente laboral de una organización, se debe tener en cuenta en



los factores de Autorrealización, Inclusión en el empleo, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo.

De esta forma, las dimensiones se contextualizan, siendo las convenientes y admitidas académicamente de la siguiente manera:

- a) **La autorrealización** en el contexto laboral se refiere al grado en que el entorno de trabajo fomenta y motiva el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, permitiéndoles alcanzar sus metas y objetivos individuales alineados con los de la organización (Rosiles Villalobos y otros, 2020). Esto incluye aspectos como la percepción de oportunidades de crecimiento, la valoración de los logros y el apoyo para el desarrollo de las capacidades de cada individuo. Asimismo, se define como la percepción del colaborador sobre las oportunidades que tiene para desarrollarse personal y profesionalmente, en donde se contextualiza en hallazgos de: Oportunidad de progreso; niveles de desempeño; reconocimiento de logros; Desarrollo personal; generación de ideas.
- b) **El involucramiento laboral** hace referencia al nivel de identificación psicológica que tienen los trabajadores con su trabajo y con la organización (Rosiles Villalobos y otros, 2020). Esto se refleja en el grado de compromiso, responsabilidad y participación activa que muestran los empleados en la



ejecución de sus responsabilidades y en la consecución de los objetivos de la entidad. los cuales se examinan aspectos de: Compromiso; elemento crucial para el éxito; tareas y actividades; identidad de la institución y la calidad de vida laboral.

- c) **Supervisión** en el clima laboral se refiere al apoyo y orientación que reciben los trabajadores por parte de sus superiores para realizar adecuadamente sus funciones y contribuir al logro de los objetivos de la organización (Rosiles Villalobos y otros, 2020). Esto incluye aspectos como la retroalimentación, el acompañamiento y la capacitación proporcionada por los supervisores. De tal modo se refiere a la observación que realizan los supervisores o superiores sobre el cumplimiento de las funciones de los trabajadores. Esta supervisión es ayudar a los trabajadores a superar obstáculos, en donde se debe prescindir contextos de: Apoyo; responsabilidades; plan establecido; sistema de control y trato justo
- d) **La comunicación** en el clima laboral se refiere a la fluidez, claridad, precisión y coherencia en el intercambio de información (Rosiles Villalobos y otros, 2020). Esto comprende la atención apropiada a sugerencias, reclamaciones y la habilidad de los empleados para manifestar sus ideas y puntos



de vista. De este modo, se considera una pieza esencial, dado que facilita la divulgación de La transparencia. Esto fomenta la coordinación en aspectos tales como: el acceso a la información; la comunicación eficaz de la información; la relación armoniosa con la jerarquía y la cooperación interdepartamental.

- e) **Las condiciones laborales** se refieren al conjunto de características del entorno de trabajo que afectan el bienestar y el rendimiento de los empleados (Rosiles Villalobos y otros, 2020). Esto abarca aspectos físicos, tecnológicos, ergonómicos y de seguridad, que buscan proporcionar un entorno laboral apropiado y propicio para el desarrollo de las actividades. Estos son cada uno de los elementos que la organización proporciona a los trabajadores con el objetivo de que se lleve a cabo una labor satisfactoria. Estos componentes esenciales incluyen: colaboración laboral; metas desafiantes; oportunidades de toma de decisiones; remuneración atractiva y tecnología en el ámbito laboral.

### **2.2.2. Desempeño docente**

El rendimiento docente alude al conjunto de acciones y logros obtenidos por los educadores en la ejecución de sus responsabilidades, que comprenden la planificación, ejecución y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje. (Chunga Saavedra, 2021). Esto



conlleva la maestría de los contenidos, la implementación de estrategias pedagógicas eficaces, la creación de un ambiente favorable para el aprendizaje y la evaluación puntual y pertinente del avance de los estudiantes. Un rendimiento docente óptimo favorece la optimización de los resultados académicos. y al desarrollo integral de los educandos (Chavez Huaman, 2021). Asimismo, todo implica que los docentes demuestren dominio de los contenidos, utilicen estrategias didácticas adecuadas, generen un clima propicio para el aprendizaje y realicen una evaluación oportuna y pertinente del aprendizaje de los educandos. Un rendimiento docente óptimo contribuye a la optimización de los resultados académicos y al desarrollo integral de los alumnos. Se considera que este aspecto está vinculado con el grado de compromiso y dedicación que los docentes demuestran en la ejecución de su función profesional, aplicando los conocimientos, habilidades y actitudes obtenidos durante su formación inicial y continua, así como la experiencia acumulada y su identidad basada en sus competencias (Andriani y otros, 2018). Asimismo, podemos definir el desempeño docente como la eficacia del profesor en la consecución de los objetivos de aprendizaje. evidenciada en los resultados académicos de los estudiantes, otra definición se deriva de la exigencia de definir de forma equiparable y visible las habilidades y conocimientos que un educador precisa tener para desempeñar con éxito su función diaria (Montenegro Aldana, 2007). Implica la capacidad



del docente para innovar y adaptar su práctica a las necesidades de los estudiantes (García Alvarado & Campana Concha, 2020).

Además, se la define como la capacidad del docente para reflexionar sobre su práctica y mejorarla continuamente (Quintanilla-Ayala y otros, 2022).

El desempeño como resultado final de una actividad, se puede definir como la capacidad de un educador para generar resultados satisfactorios en el desarrollo de sus actividades laborales (Chunga Saavedra, 2021). Por otra parte, el (Ministerio de Educación, 2014), traza que el desempeño de los educadores se visualiza como un reconocimiento de la complejidad inherente a la tarea docente. Se requiere un enfoque reflexivo que involucre autonomía y crítica en la aplicación del conocimiento necesario, así como la capacidad de tomar decisiones pertinentes en cada situación educativa. La labor docente se lleva a cabo en un contexto relacional fundamental, que implica interacciones complejas entre el docente, los estudiantes y sus pares, que afectan el proceso de adquisición de conocimientos y la operatividad de la institución educativa. Además, de acuerdo con la Unesco (2006), el desempeño del educador conlleva la movilización de habilidades profesionales, disposición personal y responsabilidad social con el objetivo de establecer La formación de los estudiantes.



## 2.2.2.1. Dimensiones del desempeño docente.

Se contextualiza en cuatro dimensiones y/o dominios que caracterizan la buena práctica de la docencia en Educación Básica regular del Perú:

- a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:
- b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
- c) Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
- d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: constituye un elemento esencial que fomenta el fortalecimiento de las habilidades para la investigación y la innovación pedagógica. La reflexión constante sobre la práctica docente, los procesos de planificación, enseñanza y participación comunitaria, manteniendo principios éticos y atendiendo a la diversidad y los derechos humanos en la toma de decisiones frente a dilemas prácticos o normativos, es un aspecto fundamental que se destaca en la labor educativa (Ministerio de Educación, 2012).

La evaluación del desempeño como docente es esencial en el sistema educativo, destacando la autoevaluación como una herramienta clave para el análisis y mejora continua (Palomino-Esteba, 2020). Este proceso no solo contribuye al crecimiento profesional del educador, sino que también puede impactar en



aspectos como la remuneración y la valoración de su labor en el ámbito educativo.

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.3.1. *Ambiente laboral***

Se refiere al entorno físico, social y psicológico en el que se desarrollan las actividades laborales, incluyendo factores como infraestructura, relaciones interpersonales y condiciones que afectan el bienestar y desempeño de los trabajadores (Chiavenato, 2009).

### **2.3.2. *Clima Organizacional***

La percepción colectiva de los integrantes de una institución respecto a aspectos tales como el liderazgo, la comunicación y las relaciones, tiene un impacto significativo en la satisfacción individual. La dedicación y el rendimiento de los empleados son fundamentales para evaluar el compromiso y el rendimiento de los empleados. (Rodríguez Mansilla, 2016).

### **2.3.3. *Satisfacción laboral***

Es el grado en que los empleados se sienten realizados y contentos con su trabajo, dependiendo de factores como el salario, las oportunidades de crecimiento, el reconocimiento y la percepción de justicia (Robbins & Judge, 2013).



### **2.3.4. Vida laboral**

Se refiere al equilibrio entre las responsabilidades y actividades relacionadas con el trabajo y la vida personal, implicando la gestión adecuada del tiempo y el bienestar integral del trabajador (Greemhaus y otros, 2003).

### **2.3.5. Cooperación de trabajo**

Es la acción conjunta y coordinada entre los miembros de un equipo para lograr objetivos comunes, a través del intercambio de información, la ayuda mutua y la resolución colaborativa de problemas (Johnson & Johnson, 1989).

### **2.3.6. Desarrollo personal**

Es el desarrollo de competencias y la realización de actividades que contribuyen al crecimiento profesional y personal del trabajador (McClelland, 1961).

### **2.3.7. Trabajo colaborativo**

Es una metodología de trabajo en equipo basada en la construcción conjunta de conocimiento y la interdependencia positiva entre los miembros del grupo, promoviendo la participación activa y la responsabilidad compartida (Panitz, 1999).



### **2.3.8. Desempeño docente**

El profesor realiza una serie de acciones y comportamientos perceptibles. El propósito es fomentar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Estas estrategias abarcan aspectos tales como la organización de las clases y la implementación de estrategias pedagógicas y la evaluación del avance de los estudiantes. (Ministerio de Educación, 2012).

### **2.3.9. Preparación de clases**

Es el proceso de planificación y organización de las actividades de enseñanza-aprendizaje que realizará el docente en el aula, involucrando la selección de contenidos, la secuenciación de actividades y la anticipación de posibles situaciones (Díaz-barriga Arceo & Hernández Rojas, 2010).

### **2.3.10. Política educativa**

Se refiere al conjunto de principios, directrices y acciones que orientan y regulan el sistema educativo de un país o región, incluyendo aspectos como la organización y administración de las instituciones, la formación docente y la definición de estándares curriculares (Tello, 2015).



### **2.3.11. Estrategias pedagógicas**

Son los procedimientos, técnicas, métodos y recursos que utiliza el docente para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, variando según el contexto, los objetivos y las características de los alumnos (Díaz-barriga Arceo & Hernández Rojas, 2010)

### **2.3.12. Identidad docente**

Se refiere al conjunto de características, creencias, valores y prácticas que definen y distinguen a un maestro como profesional de la educación, construida a través de la formación inicial, la experiencia en el aula y la reflexión sobre la propia práctica (Marcelo García & Vaillant Alcalde, 2009).

### **2.3.13. Innovación pedagógica**

La implementación de modificaciones y mejoras en las metodologías de enseñanza-aprendizaje tiene como propósito fomentar la adquisición de conocimientos significativos y pertinentes en el alumnado. adaptando estrategias, recursos y enfoques didácticos (Fullan, 2002).

### **2.3.14. Procesos pedagógicos**

Son las actividades que realiza el docente de manera intencional para promover el aprendizaje de los estudiantes, incluyendo aspectos



como la motivación, la recuperación de saberes previos y la aplicación de lo aprendido (Díaz-barriga Arceo & Hernández Rojas, 2010).

### **2.3.15. Actividades de aprendizaje**

Son las acciones y tareas que realizan los estudiantes para construir y aplicar sus conocimientos, pudiendo ser individuales o grupales, y variando según los objetivos, contenidos y estrategias pedagógicas utilizadas por el docente (Zabala Vidiella, 2000).



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Se optó por utilizar el enfoque cuantitativo debido a que se basa en el uso de la estadística para recopilar datos a través de la observación, permitiendo su análisis y la validación de hipótesis mediante métodos objetivos y numéricos (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

#### 3.2. MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Se empleó el método hipotético-deductivo ya que se inició con la observación de las variables de estudio, a partir de una hipótesis que se valida mediante la recolección y análisis de datos (Bryman, 2016).

#### 3.3. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

Con el fin de alcanzar una percepción más concreta, que se centró en la recopilación de datos sobre percepciones para encontrar soluciones al problema planteado (Nicomedes Teodoro , 2018, pág. 1).

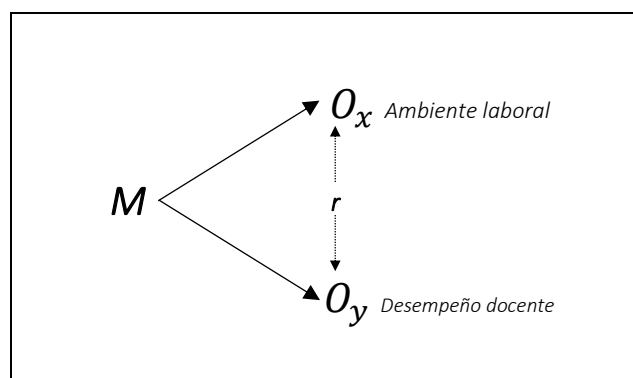
Es de tipo descriptivo en vista de busco analizar cómo se ve el fenómeno y sus componentes y cómo se manifiesta (Hernández Sampieri y otros, 2014, pág. 100). Por lo tanto, la presente investigación pretende medir, evaluar los datos diversos de las dimensiones para posteriormente describirlas.

### 3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Se determino el nivel correlacional porque se midió el grado de asociación existente entre las variables de estudio investigadas, es decir que las variables de estudio presentaron una correlación, que ayudo a predecir el comportamiento de una a partir de la otra. (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

### 3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio se llevó a cabo de forma no experimental, utilizando un diseño transversal y descriptivo-correlacional. El objetivo primordial consistió en determinar el nivel de correlación entre dos o más variables de interés presentes en una misma muestra. (Pimienta Prieto & De la Orden Hoz, 2017).



### 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.6.1. Población

Para el estudio, la población está compuesta por (N = 342) docentes distribuidos (8) I.E. de nivel primario de Juliaca.

**Tabla 1.** Población docente de la I.E de Nivel Primario de Juliaca

N°	Nombre de la Institución educativa	Docentes
1	70545 TUPAC AMARU	32
2	70547 MANCO CAPAC	37
3	70550 LOS LIBERTADORES	51
4	70565 MARIANO NUÑEZ	36
5	70576 MARISCAL JOSE DE SUCRE	23
6	71014 MANUEL NUÑEZ BUTRON	61
7	71015 SAN JUAN BOSCO	45
8	71016 MARIA AUXILIADORA	57
<b>TOTAL</b>		<b>342</b>

Nota: Información de escale Minedu 2020

#### 3.6.2. Muestra

Se aplicaron técnicas de muestreo aleatorio simple, debido a la naturaleza finita de la población, por consiguiente, se utilizó la siguiente fórmula adecuada para la muestra de estudio:

$$n = \frac{z^2 * P * Q * N}{(N - 1) * e^2 + z^2 * P * Q}$$

Donde:

**z:** Desviación del nivel de confianza al 95% representado por 1.96

**e:** error muestral considerado por el 5% (0.05)

**N:** Población

**P:** Proporciones de éxito 50% (0.5)

**Q:** Proporciones de fracaso 50% (0.5)

Asimismo, se determinó hallar la muestra de cada estrato, según:

$$n_i = \frac{n * N_i}{N}$$

Donde:

$n_i$ : Muestra de estrato

$n$  : Muestra

$N_i$ : Población de estrato

$N$  : Población

(Charaja Cutipa, 2018, pág. 121)

**Tabla 2.** *Muestra de estudio por cada estrato*

Nombre de la Institución educativa	Estrato docente
70545 TUPAC AMARU	17
70547 MANCO CAPAC	20
70550 LOS LIBERTADORES	27
70565 MARIANO NUÑEZ	19
70576 MARISCAL JOSE DE SUCRE	12
71014 MANUEL NUÑEZ BUTRON	32
71015 SAN JUAN BOSCO	24
71016 MARIA AUXILIADORA	30
<b>Muestra Total</b>	<b>181</b>

**Nota:** muestra según estrato de cada institución

### 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

#### 3.7.1. *Técnicas de la investigación*

Para la recolección de datos, se empleó la encuesta a través de un cuestionario, complementada con la observación, además las preguntas y los ítems fueron estructurados con el propósito de recopilar información sobre las variables, dimensiones e indicadores correspondientes, facilitando un análisis del estudio.



### 3.7.2. Instrumentos de la investigación

Para recopilar la información del estudio, se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario de 25 ítems que mide la variable "**ambiente laboral**" a través de cinco dimensiones; y un cuestionario de 20 ítems que evalúa la variable "**desempeño docente**" en cuatro dimensiones. Ambos instrumentos emplearon una escala Likert de 5 opciones de respuesta, asimismo se estableció los niveles, categorías y rangos, para obtener los datos primarios necesarios para el estudio a través de la encuesta. (Anexo 4, 5 y 7)

**Tabla 3.** *Técnicas e instrumentos de investigación*

Variable	Técnica	Instrumento
<b>Ambiente laboral</b>	Encuesta	Cuestionario
<b>Desempeño docente</b>	Encuesta	Cuestionario

**Nota:** Resumen de la recopilación de datos aplicados

## 3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### 3.8.1. Validación de los instrumentos

La validez de los instrumentos se aprobó la estimación del contenido y criterio, mediante el análisis y la opinión de expertos para cada variable específica. (Anexo 6)

### 3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, un estadístico representado por un coeficiente de correlación que oscila entre cero (0) y uno (1.00), con el propósito de evaluar la confiabilidad del instrumento, se considerará la siguiente escala.

**Tabla 4.** Interpretación de la Confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

**Nota.** (Ruiz Bolívar, 2013)

Se realizó un análisis de fiabilidad tanto para las variables de ambiente laboral (25 ítems); y desempeño docente (20 ítems). La prueba de fiabilidad se aplicó a la muestra, que comprendía un total de 181 encuestas realizadas.

**Tabla 5.** Nivel de confiabilidad

Variable (Instrumento)	N° Ítems	Alfa de Cronbach
Ambiente laboral	25	0.805
Desempeño docente	20	0.911

**Nota.** Anexo 10.

Según la tabla 5, el análisis estadístico mediante la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach en IBM SPSS Statistics muestra que la puntuación de fiabilidad del cuestionario sobre el ambiente laboral fue de 0,815, lo que indica un nivel **muy alto**. Del mismo modo, y el

cuestionario sobre el desempeño docente obtuvo una puntuación de 0,911, lo que también indica un nivel **muy alto**. Esto sugiere que la consistencia interna dentro de los niveles de fiabilidad de ambos instrumentos de estudio es muy alta.

### 3.9. DISEÑO PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

#### 3.9.1. Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>1</sup>, la cual se determinó el nivel de significancia y estadístico a utilizar acorde a su distribución paramétrica. (véase tabla 6)

**Tabla 6.** Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		V1: Ambiente laboral	V2: Desempeño docente
<b>N</b>		181	181
<b>Parámetros normales</b> <i>a,b</i>	<i>Media</i>	78.29	80.29
	<i>Desv. Desviación</i>	14.262	8.933
<b>Máximas diferencias extremas</b>	<i>Absoluto</i>	0.090	0.067
	<i>Positivo</i>	0.087	0.047
	<i>Negativo</i>	-0.090	-0.067
<b>Estadístico de prueba</b>		0.090	0.067
<b>Sig. asintótica(bilateral)</b>		<b>0.001c</b>	<b>0.044c</b>

**Nota:** Análisis de normalidad a partir del SPSS

En la tabla 6 se observa que la significancia en ambos casos es menor 0.05; lo cual significa que esta **sin distribución normal**, por ello se recurrirá al uso de una prueba **no paramétrica**. Que acorde a Flores-Ruiz y otros (2017): Para dos variables por correlacionar que no

<sup>1</sup> Prueba estadística, utilizada para muestras mayores a 50



siguen una distribución normal, la prueba que corresponde es el coeficiente de correlación de **Rho de Spearman**. (pág. 369)

**3.9.2. Prueba de hipótesis y contrastación**

Se plantean tanto para la hipótesis general y específicas, acorde al siguiente orden:

**a. Planteamiento de Hipótesis**

**H<sub>0</sub>**: Hipótesis Nula

**H<sub>1</sub>**: Hipótesis Alterna

**b. Nivel de significación:**

$\alpha = 0,05$

**c. Modelo estadístico: Rho de Spearman.**

**d. Calculo estadístico:**

Para el cálculo del coeficiente Rho de Spearman se empleó el software IBM SPSS Statistics

▪ **Grado de correlación:**

**Tabla 7. Interpretación del coeficiente de correlación**

Rango	Grado de relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

**Nota.** (Mondragón Barrera, 2014, pág. 100)



**e. Regla de decisión:**

Si  $\alpha$  (Sig.)  $< 0.05$ ; se rechaza la hipótesis nula

Si  $\alpha$  (Sig.)  $> 0.05$ ; se acepta la hipótesis nula

**f. Conclusión:** Según resultados de la prueba estadística.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS DE DATOS

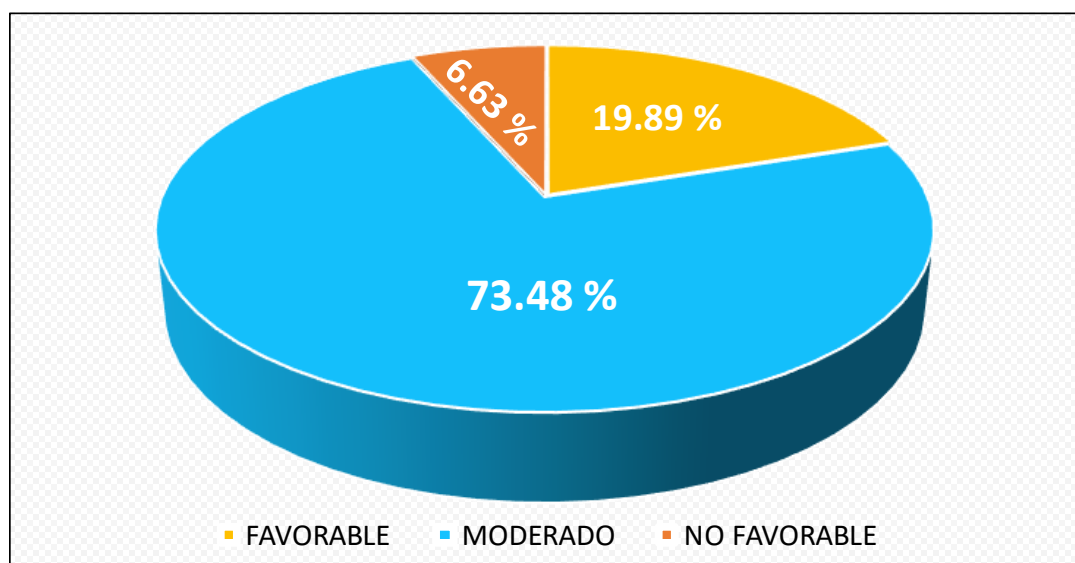
##### 4.1.1. Resultados de la variable ambiente laboral

**Tabla 8** Nivel de la variable ambiente laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Favorable	36	19.89%
Moderado	133	73.48%
No favorable	12	6.63%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Datos obtenidos de las encuestas.

**Figura 1** Niveles de la variable ambiente laboral.



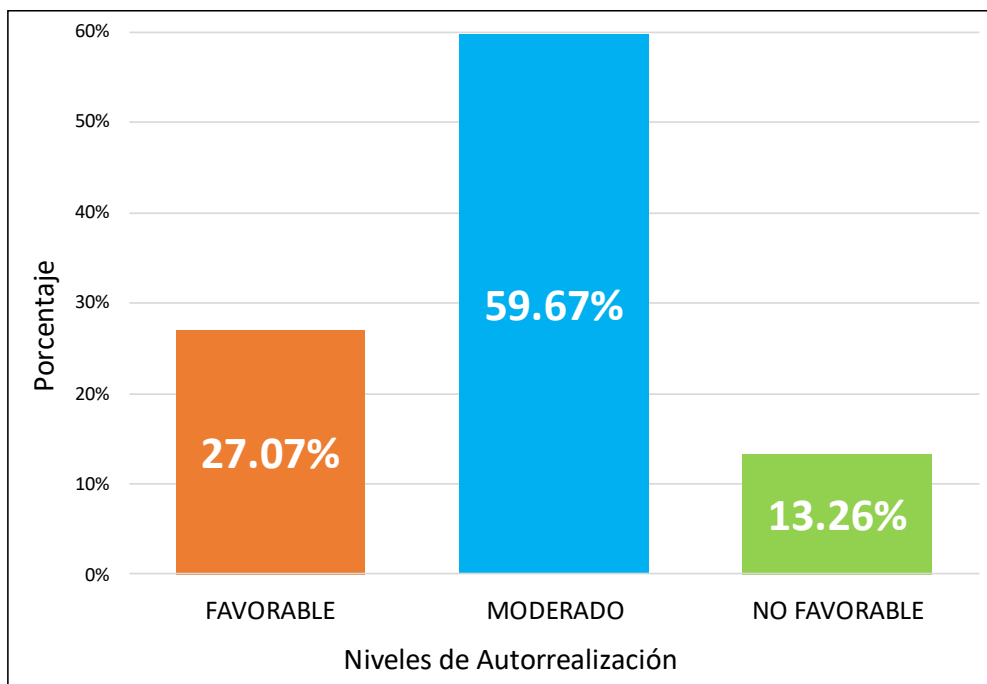
**Nota.** Tabla 8



**Explicación:** Respecto a la tabla 8 y la figura 1, anexo. Según los hallazgos, el 73,48% de los profesores se encuentran en un nivel moderado de entorno laboral lo cual representa el porcentaje más alto en comparación con el 19,89% que se encuentra en un nivel favorable, mientras que el 6,63% se sitúa en un nivel no favorable.

**Tabla 9 Niveles: Autorrealización.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Favorable	49	27.07%
Moderado	108	59.67%
No favorable	24	13.26%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

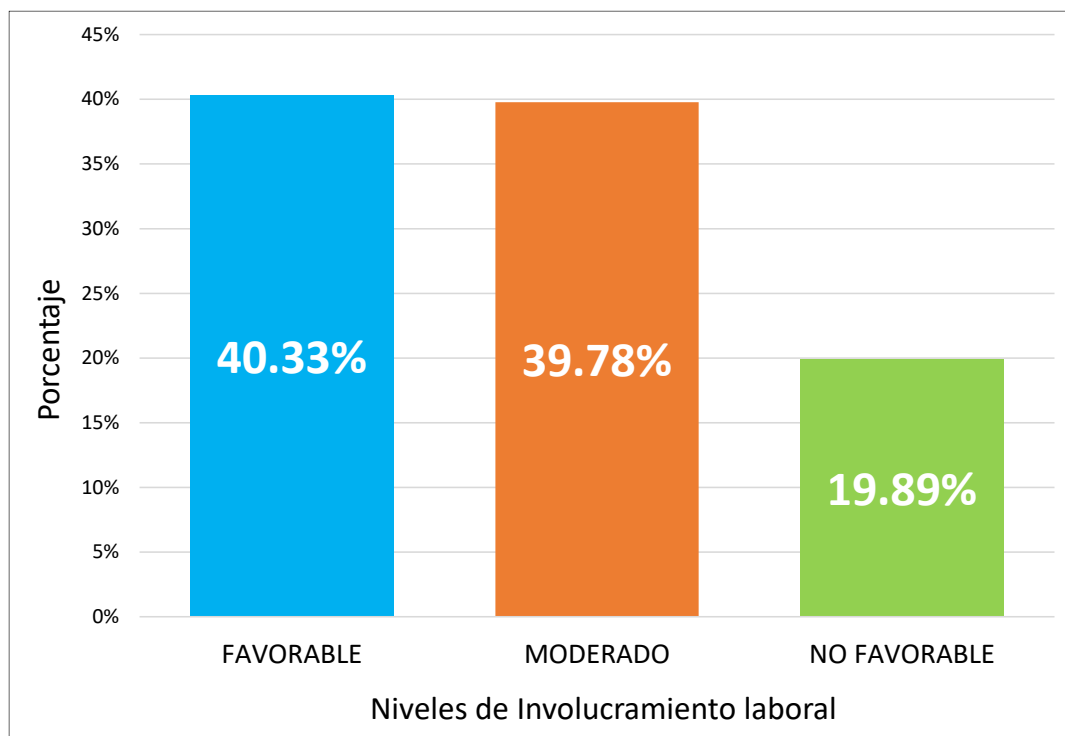
**Figura 2 Niveles: Autorrealización.**

**Nota.** Tabla 9

**Explicación:** Acerca de la tabla 9 y figura 2, según Respecto a los resultados relativos a los niveles de autorrealización de los profesores, se evidencia que el nivel moderado es el más destacado con un porcentaje del 59.67%, es el que cuenta con la mayor representación en comparación con el nivel favorable, que alcanza el 27.07%. Por otro lado, el nivel no favorable se sitúa en un 13.26%.

**Tabla 10 Niveles: Involucramiento laboral.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Favorable	73	40.33%
Moderado	72	39.78%
No favorable	36	19.89%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

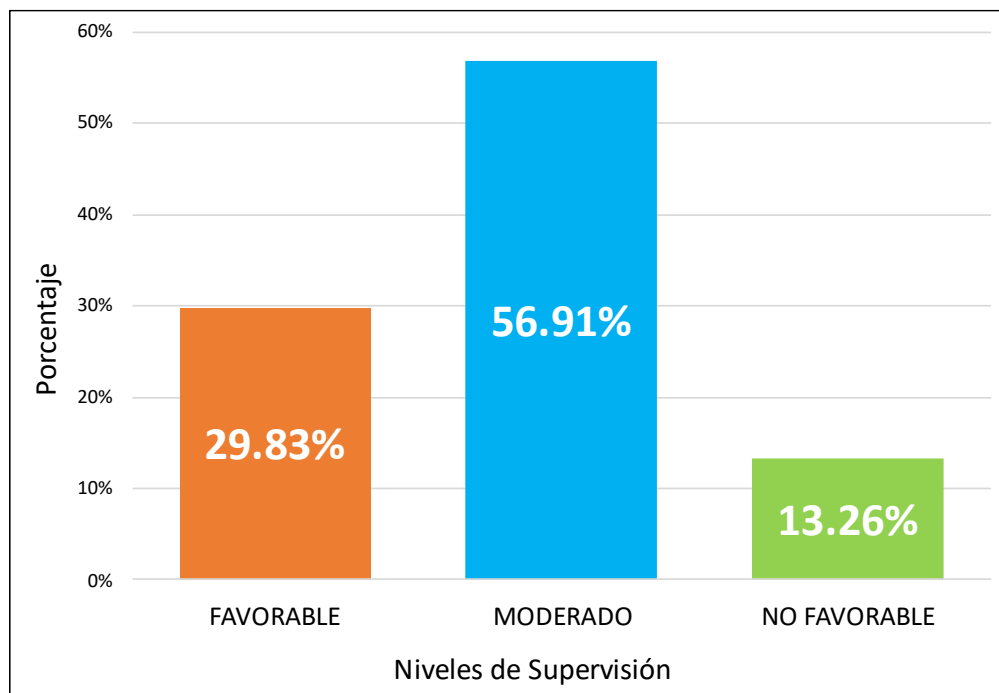
**Figura 3 Niveles: Involucramiento laboral.**

**Nota.** Tabla 10

**Explicación:** En relación con la tabla 10 y la figura 3, se constató que el 19.89% se situó en el nivel no favorable, el 39.78% en el nivel moderado y el 40.33% en el nivel favorable.

**Tabla 11 Niveles: Supervisión.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Favorable	54	29.83%
Moderado	103	56.91%
No favorable	24	13.26%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

**Figura 4 Niveles: Supervisión.**

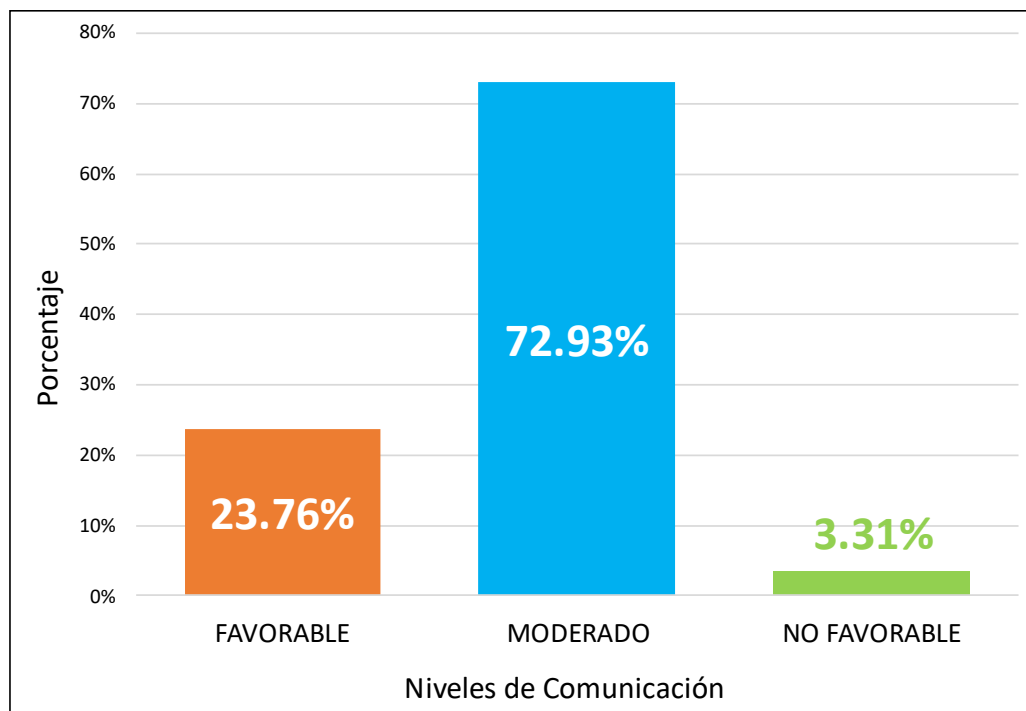
**Nota.** Tabla 11

**Explicación:** En relación con la tabla 11 y la figura 4, Conforme a los hallazgos obtenidos en relación con los niveles de supervisión de los profesores, se evidencia que el nivel moderado, con un 56.91%, es el que presenta el mayor porcentaje en comparación con el nivel favorable, que se sitúa en el 29.83%. En contraposición, el nivel no favorable constituye el 13.26%.

**Tabla 12 Niveles: Comunicación**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Favorable	43	23.76%
Moderado	132	72.93%
No favorable	6	3.31%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

**Figura 5 Niveles: Comunicación.**

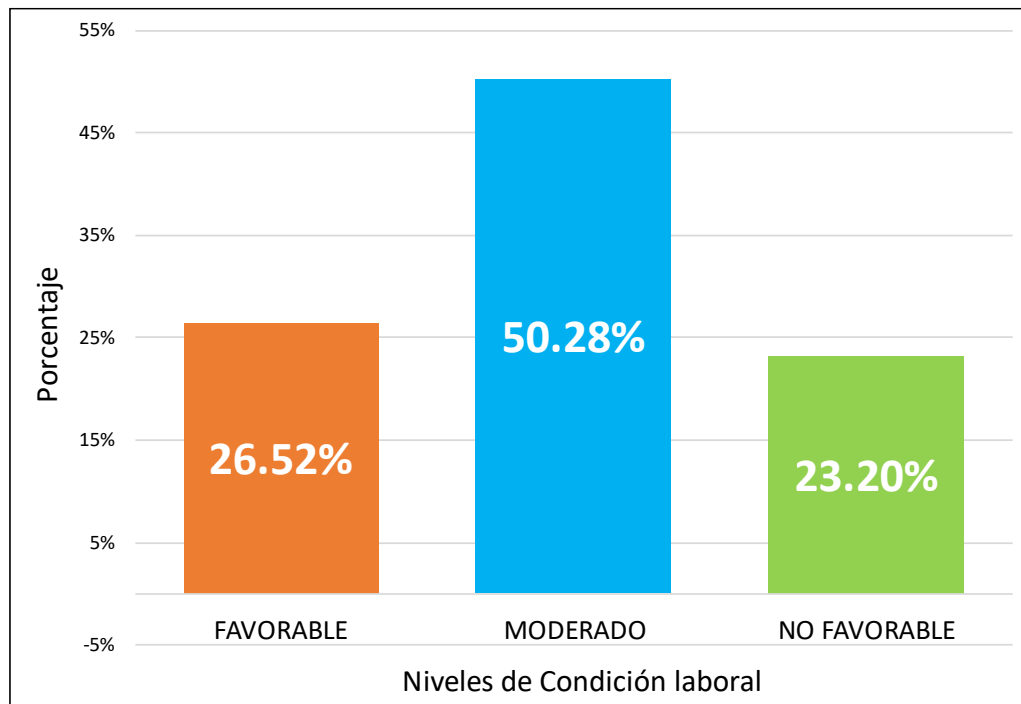


**Nota.** Tabla 12

**Explicación:** En relación con la tabla 12 y la figura 5, se constató que el 3.31% se situó en el nivel desfavorable, el 23.76% en el nivel moderado y el 72.93% en el nivel favorable.

**Tabla 13 Niveles: Condición laboral.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Favorable	48	26.52%
Moderado	91	50.28%
No favorable	42	23.20%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

**Figura 6 Niveles: Condición laboral.**

**Nota.** Tabla 13

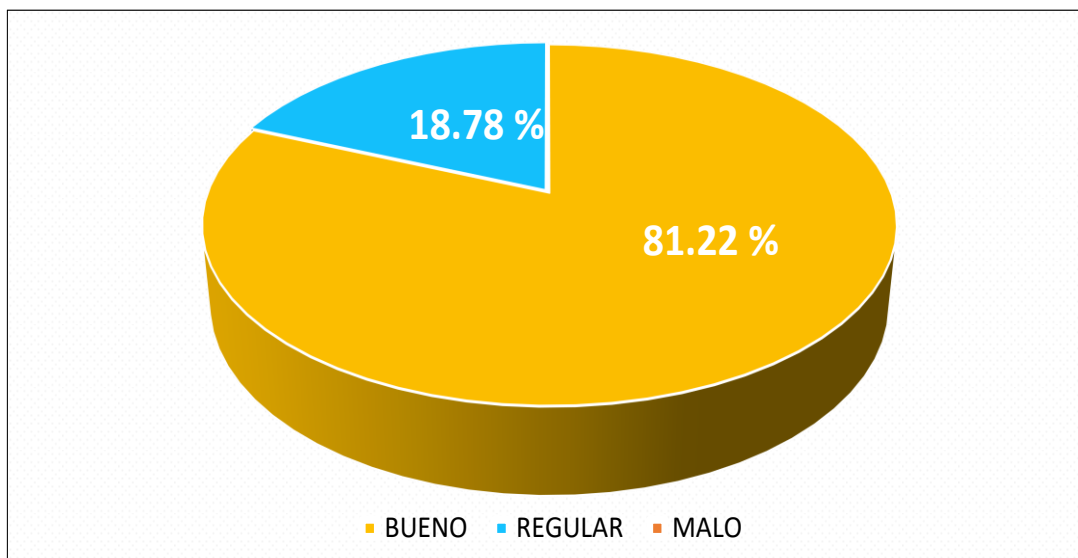
**Explicación:** Respecto a la tabla 13 y la figura 6, anexo. Conforme a los hallazgos, se constata que el nivel moderado de la condición laboral de los profesores es moderado es el más predominante, con un porcentaje del 50.28%, superando al nivel favorable que representa el 26.52%. Por otro lado, el nivel no favorable alcanza un 23.20%.

#### 4.1.2. Resultados de la variable desempeño docente

**Tabla 14** Niveles de la variable desempeño docente.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bueno	147	81.22%
Regular	34	18.78%
Malo	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

**Figura 7** Nivel de la variable desempeño docente.

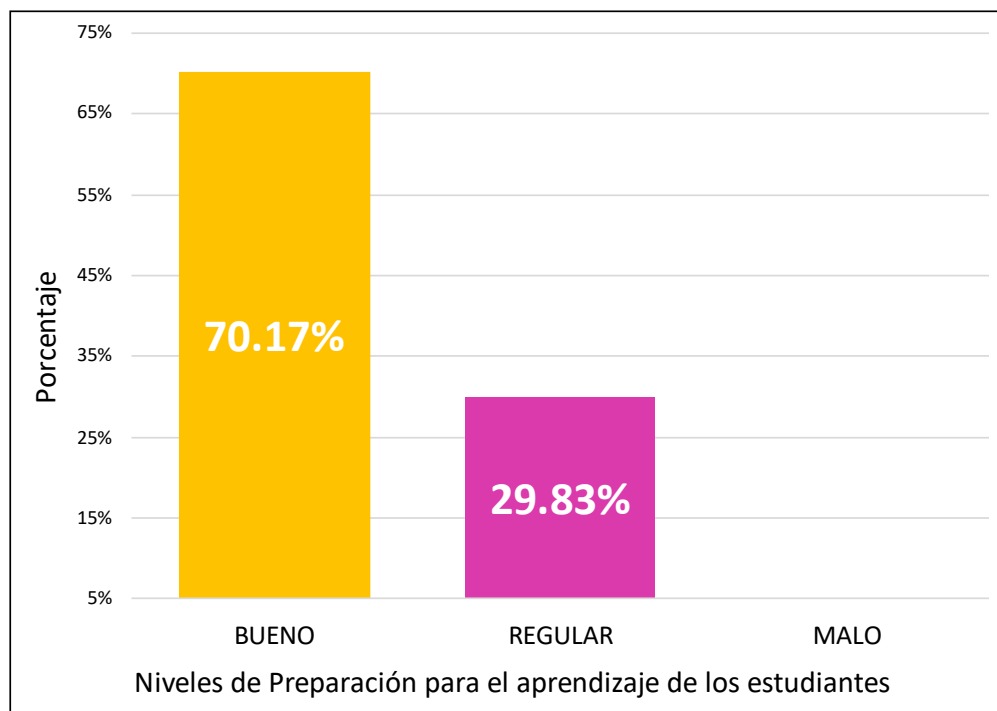


**Nota.** Tabla 14

**Explicación:** Acerca de la tabla 14 y figura 7, De acuerdo con los resultados sobre los niveles de desempeño docente, se observa que el nivel bueno cuenta con el mayor porcentaje, alcanzando un 81.22%, en contraste con el nivel regular, que representa el 18.78%.

**Tabla 15 Niveles: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bueno	127	70.17%
Regular	54	29.83%
Malo	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

**Figura 8 Niveles: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

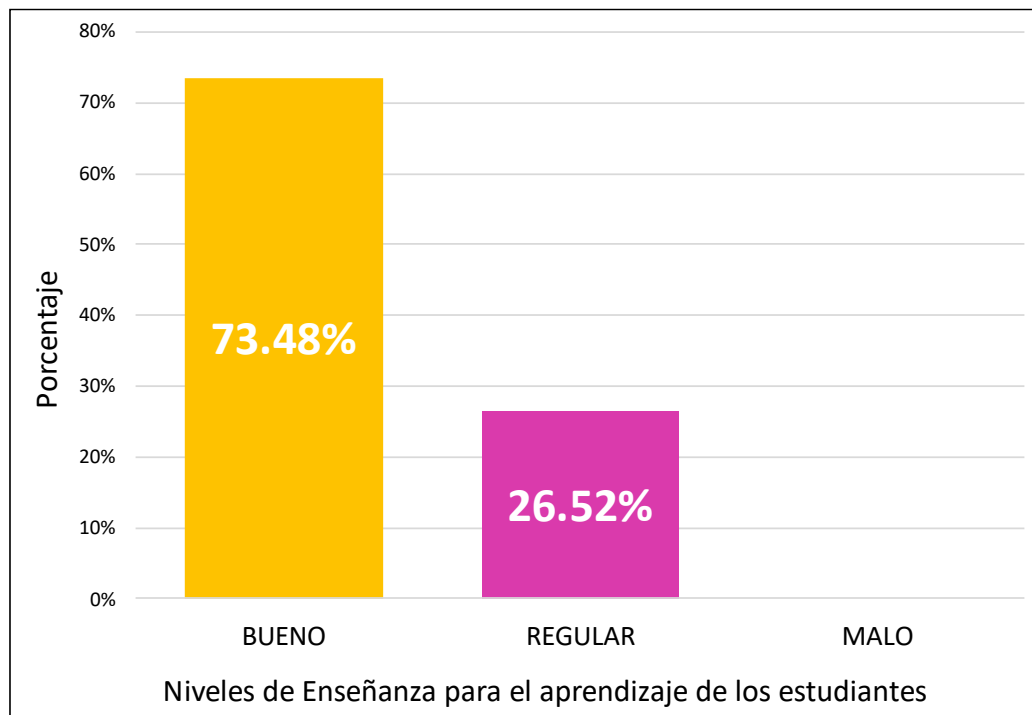
**Nota.** Tabla 15

**Explicación:** En relación con la tabla 15 y la figura 8. Según los resultados obtenidos en relación con los niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se puede constatar que el nivel bueno, con un 70.17%, es el más destacado posee un porcentaje superior en comparación con el nivel regular, que representa el 29.83%.

**Tabla 16 Niveles: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bueno	133	73.48%
Regular	48	26.52%
Malo	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

**Figura 9 Niveles: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**



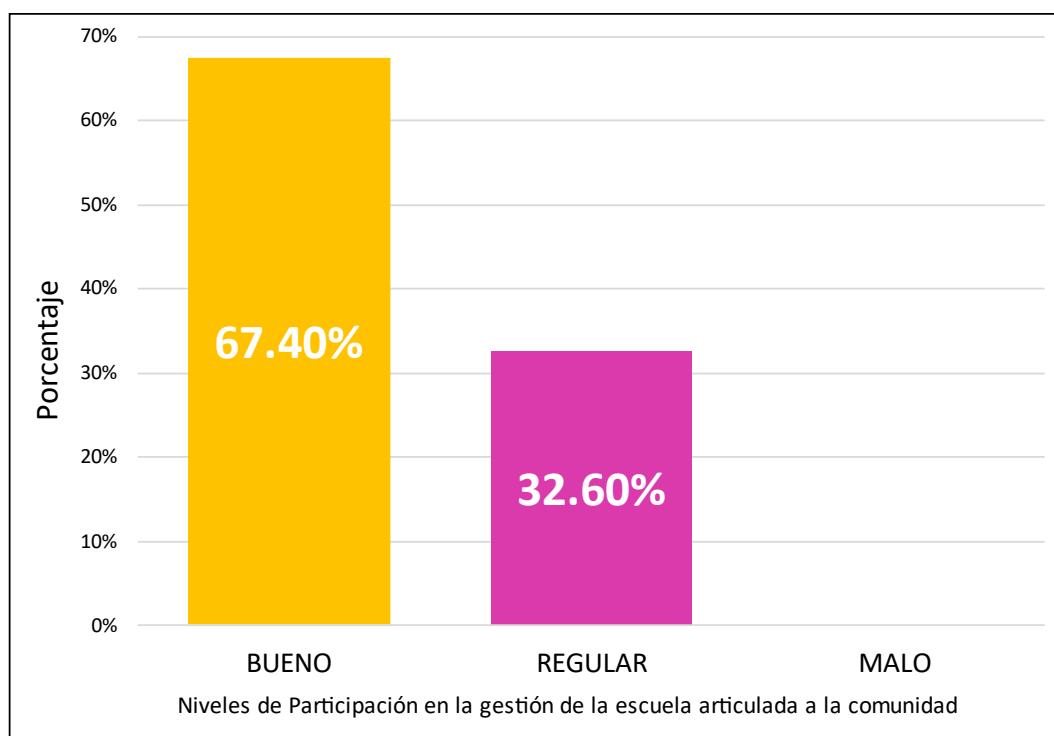
**Nota.** Tabla 16

**Explicación:** Respecto a la tabla 16 y la ilustración 9. Según los resultados obtenidos en lo que respecta a los niveles de la dimensión de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se han establecido los niveles de dicha dimensión. Se ha observado que el 26.52% se posicionó en el nivel regular, mientras que el 73.48% alcanzó el nivel bueno.

**Tabla 17 Niveles: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bueno	122	67.40%
Regular	59	32.60%
Malo	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

**Figura 10 Niveles: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**



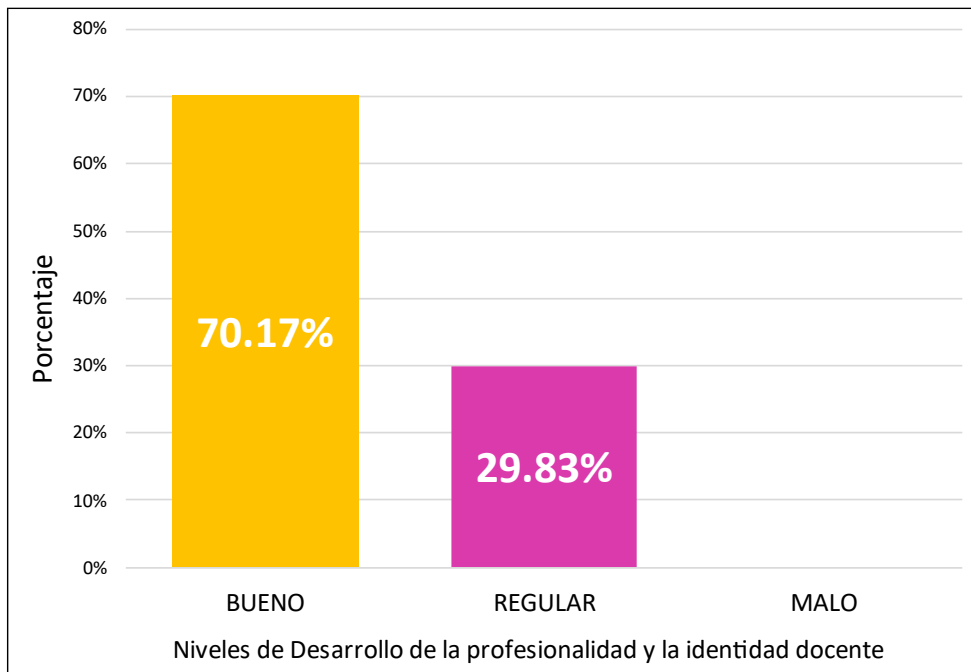
**Nota.** Tabla 17

**Explicación:** Acerca de la tabla 17 y figura 10, De acuerdo con los resultados, se observa que el nivel de participación en la gestión de la escuela en relación con la comunidad se distribuye de la siguiente manera: el nivel bueno, con un 67.40%, muestra el porcentaje más alto, en contraste con el nivel regular, que representa el 32.60%.

**Tabla 18** Niveles: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bueno	127	70.17%
Regular	54	29.83%
Malo	0	0.00%
<b>TOTAL</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

**Figura 11** Niveles: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



**Nota.** Tabla 18

**Explicación:** En lo que respecta a la tabla 18 y la figura 11, anexo. Según los hallazgos en relación con los niveles de la dimensión del desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, se constató que el 29.83% de los participantes se posicionó en el nivel regular, mientras que el 70.17% se posicionó en el nivel bueno.

## 4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPOTESIS

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

#### a. Planteamiento de Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** **NO** En el año 2020, Se detectó una correlación significativa entre el entorno laboral y el rendimiento docente en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Juliaca.

**H<sub>1</sub>:** En el año 2020, se ha detectado una correlación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño de los profesores.

**b. Nivel de significación:**  $\alpha = 0,05$

**c. Modelo estadístico:** *Rho de Spearman.*

**d. Calculo estadístico:** Procesamiento en IBM SPSS.

**Tabla 19** Prueba de Hipótesis de las Variables de estudio

	<b>Rho de Spearman</b>	<b>V2: Desempeño docente</b>
	Coeficiente de correlación	,900**
<b>V1: Ambiente laboral</b>	Sig. (bilateral)	0.000
	N	181

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

**Nota:** Anexo 12 (inc. a).

#### ▪ Grado de correlación:

**Tabla 20** Grado de correlación

<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>Grado de relación</b>
0.900	Correlación positiva muy fuerte

**Nota.** Tabla 19



Conforme a la tabla 20, el coeficiente de correlación de 0.900 indica una correlación significativamente positiva entre las variables del entorno laboral y el rendimiento docente.

**e. Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 19. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , porque  $0.000 < 0.05$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ .

**f. Conclusión:**

Se concluye que, si existe una relación significativa entre las de estudio.

## 4.2.2. Prueba de hipótesis específicas

### 4.2.2.1. Para la hipótesis específica 1.

**a. Planteamiento de Hipótesis:**

$H_0$ : **NO** existe una relación directa entre la autorrealización con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.

$H_1$ : Existe una relación directa entre la autorrealización con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.

**b. Nivel de significación:**  $\alpha = 0,05$

**c. Modelo estadístico:** *Rho de Spearman.*

**d. Calculo estadístico:** Procesamiento en IBM SPSS.

Tabla 21 Prueba de Hipótesis específica 1.

	<i>Rho de Spearman</i>	<i>Desempeño docente</i>
	<i>Coeficiente de correlación</i>	,826**
<b>Autorrealización</b>	<i>Sig. (bilateral)</i>	0.000
	<b>N</b>	<b>181</b>

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

Nota: Anexo 12 (inc. b He1).

▪ **Grado de correlación:**

Tabla 22 Grado de correlación

<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>Grado de relación</b>
0.826	<i>Correlación positiva muy fuerte</i>

Nota. Tabla 21

De acuerdo con la tabla 22, se evidencia que existe una correlación positiva significativa entre la autorrealización y el rendimiento docente.

e. **Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 21. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , porque  $0.000 < 0.05$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ .

f. **Conclusión:**

Se llega a la conclusión de que hay una correlación directa entre la autorrealización y el rendimiento docente.

**4.2.2.2. Para la hipótesis específica 2.****a. Planteamiento de Hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** La participación laboral no guarda una correlación directa con el rendimiento docente en las instituciones educativas primarias de Juliaca.

**H<sub>1</sub>:** El involucramiento laboral tiene una relación directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.

**b. Nivel de significación:**  $\alpha = 0,05$

**c. Modelo estadístico:** *Rho de Spearman.*

**d. Calculo estadístico:** Procesamiento en IBM SPSS.

**Tabla 23 Prueba de Hipótesis específica 2.**

	<i>Rho de Spearman</i>	<i>Desempeño docente</i>
<b>Involucramiento Laboral</b>	<i>Coficiente correlación</i>	<i>de</i> ,744**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0.000
	<b>N</b>	<b>181</b>

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

**Nota:** Anexo 12 (inc. **b He2**).

- **Grado de correlación:**

**Tabla 24** Grado de correlación

<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>Grado de relación</b>
0.744	<i>Correlación positiva considerable</i>

**Nota.** Tabla 23



Conforme a lo expuesto en la tabla 24, se evidencia una correlación positiva significativa entre la participación laboral y el desempeño docente.

**e. Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 23. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , porque  $0.000 < 0.05$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ .

**f. Conclusión:**

Se concluye que, el involucramiento laboral tiene una relación directamente con el desempeño docente.

**4.2.2.3. Para la hipótesis específica 3.**

**a. Planteamiento de Hipótesis:**

$H_0$ : **NO** existe una relación directa entre la supervisión con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.

$H_1$ : Existe una relación directa entre la supervisión con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.

**b. Nivel de significación:**  $\alpha = 0,05$

**c. Modelo estadístico:** *Rho de Spearman.*

**d. Calculo estadístico:** Procesamiento en IBM SPSS

Tabla 25 Prueba de Hipótesis específica 3.

	<i>Rho de Spearman</i>	<i>Desempeño docente</i>
	<i>Coefficiente de correlación</i>	<i>de</i>
<i>Supervisión</i>	<i>Sig. (bilateral)</i>	,808**
	<i>N</i>	181

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

Nota: Anexo 12 (inc. b He3).

▪ **Grado de correlación:**

Tabla 26 Grado de correlación

<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>Grado de relación</b>
0.808	<i>Correlación positiva muy fuerte</i>

Nota. Tabla 25

De acuerdo con la tabla 25, se puede observar que existe una correlación positiva significativa entre la supervisión y el rendimiento docente.

e. **Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 24. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , porque  $0.000 < 0.05$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ .

f. **Conclusión:**

Se llega a la conclusión de que existe un vínculo directo entre la supervisión y el rendimiento docente.

#### 4.2.2.4. Para la hipótesis específica 4.

##### a. Planteamiento de Hipótesis:

**H<sub>0</sub>:** NO existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.

##### b. Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

##### c. Modelo estadístico: Rho de Spearman.

##### d. Cálculo estadístico: Procesamiento en IBM SPSS

Tabla 27 Prueba de Hipótesis específica 4.

	<i>Rho de Spearman</i>	<i>Desempeño docente</i>
	<i>Coefficiente de correlación</i>	<i>de</i>
<b>Comunicación</b>	<i>Sig. (bilateral)</i>	,504**
	<b>N</b>	<b>181</b>

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

Nota: Anexo 12 (inc. b He4).

##### ▪ Grado de correlación:

Tabla 28 Grado de correlación

<b>Coefficiente de correlación</b>	<b>Grado de relación</b>
0.504	<i>Correlación positiva media</i>

Nota. Tabla 27



De acuerdo con la tabla 28, el coeficiente de correlación de 0.504 señala una correlación media positiva entre la comunicación y el rendimiento docente.

**e. Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 27. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , porque  $0.000 < 0.05$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ .

**f. Conclusión:**

Se concluye que, existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente.

#### 4.2.2.5. Para la hipótesis específica 5.

**a. Planteamiento de Hipótesis:**

$H_0$ : **NO** existe una relación directa entre la condición laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.

$H_1$ : Existe una relación directa entre la condición laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.

**b. Nivel de significación:**  $\alpha = 0,05$

**c. Modelo estadístico:** *Rho de Spearman.*

**d. Calculo estadístico:** Procesamiento en IBM SPSS

Tabla 29 Prueba de Hipótesis específica 5.

	<i>Rho de Spearman</i>	<i>Desempeño docente</i>
	<i>Coeficiente de correlación</i>	<i>de</i>
<b>Condición laboral</b>	<i>Sig. (bilateral)</i>	,402**
	<b>N</b>	<b>181</b>

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

Nota: Anexo 12 (inc. b He5).

▪ **Grado de correlación:**

Tabla 30 Grado de correlación

<b>Coeficiente de correlación</b>	<b>Grado de relación</b>
0.402	<i>Correlación positiva media</i>

Nota. Tabla 29

De acuerdo con la tabla 30, el coeficiente de correlación de 0.402 señala una correlación media positiva entre la condición laboral y el desempeño docente.

e. **Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  si el nivel de significación calculado es menor que 5%, de los resultados de la tabla 29. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , porque  $0.000 < 0.05$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_5$ .

f. **Conclusión:**

Se concluye que, existe una relación significativa entre la condición laboral y el desempeño docente.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** En conclusión, la investigación determinó una relación positiva muy fuerte ( $Rho = 0,900$  y  $p\text{-valor} = 0,000$ ) El entorno laboral y el rendimiento docente evidencian una correlación significativa, corroborando la hipótesis propuesta con lo que se demuestra el objetivo general.

**SEGUNDA:** Planteado el objetivo específico 1, Se ha constatado que existe una correlación directa entre la autorrealización y el rendimiento docente en las instituciones educativas de nivel primario ( $sig.=0,000$  y  $Rho = 0,826$ , lo cual indica una correlación positiva significativa) que respaldan la hipótesis especificada.

**TERCERA:** Se concluye se ha identificado que el involucramiento laboral se relaciona directamente con el desempeño docente de las instituciones educativas primaria ( $sig.=0,000$  y  $rho = 0,744$  Correlación positiva considerable), con lo que se demostró con el objetivo específico 2.

**CUARTA:** Se dio a conocer que existe una relación directa entre la supervisión con el desempeño docente de las IEP, con un  $Rho=0,808$  y una  $Sig.=0,000$ , denominada Correlación positiva muy fuerte, por lo que, la supervisión efectiva puede potenciar el



desempeño docente, con lo que se llegó a demostrar el objetivo específico 3.

**QUINTA:** Se reveló identificar que existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente de las IEP, con un  $Rho=0,504$  y una  $sig.=0,000$ , denominada correlación positiva media, corroborando la hipótesis planteada, con lo que se llegó a demostrar el objetivo específico 4. Asimismo, según los hallazgos cada Institución no fomenta una comunicación clara, abierta y transparente entre docentes, directivos y estudiantes constantemente.

**SEXTA:** Por último, se concluye que se ha identificado que existe una relación directa entre la condición laboral con el desempeño docente de las instituciones educativas primaria ( $sig.=0,000$  y  $rho=0,402$  denominada correlación positiva media), confirmando la hipótesis trazada con lo que se demostró con el objetivo específico 5. De esta manera, según los resultados cada Institución no fomenta una comunicación clara, abierta y transparente entre docentes, directivos y estudiantes constantemente.



## SUGERENCIAS

**PRIMERA:** Se sugiere que un ambiente laboral favorable puede potenciar el desempeño docente, y viceversa. Por lo tanto, es fundamental que las instituciones educativas primarias de Juliaca prioricen la creación de un ambiente laboral óptimo, que promueva el bienestar y la motivación de los docentes, para así mejorar la calidad de la educación. Estos hallazgos tienen implicaciones importantes para el diseño de estrategias de mejora del desempeño docente y la creación de entornos laborales que apoyen el éxito educativo.

**SEGUNDA:** Se recomienda que las instituciones educativas implementen programas y estrategias que fomenten la autorrealización de los docentes, lo que podría resultar en un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, posteriormente los directivos de cada IEP., debe desarrollar un nuevo plan estratégico en donde se involucre a los docentes y de esta manera puedan participar para lograr un compromiso con la organización.

**TERCERA:** Se sugiere que se promueva el compromiso y la motivación de los docentes, para así mejorar la calidad de la educación, en donde es importante diseñar estrategias de



creación de entornos laborales que apoyen el éxito educativo, que es crucial para el desarrollo de políticas efectivas que impacten positivamente.

**CUARTA:** Se recomienda que las instituciones educativas primarias de Juliaca fortalezcan la supervisión pedagógica, brindando apoyo y orientación a los docentes, para mejorar la calidad de la educación, que es crucial para el desarrollo de políticas efectivas que promuevan la excelencia educativa.

**QUINTA** Se sugiere que es esencial que las instituciones educativas primarias fomenten una comunicación clara, abierta y transparente entre docentes, directivos y estudiantes, para mejorar la calidad de la educación.

**SEXTA:** Si bien este factor no depende de los directivos de la IEP., puede hacer hincapié que se aborden las necesidades laborales de los docentes, brindando estabilidad, apoyo y recursos adecuados, para mejorar la calidad de la educación.



## REFERENCIAS

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *International journal of scientific & technology research*, 7(7), 19-29. <https://files.osf.io/v1/resources/z3e47/providers/osfstorage/5ec6ad3daeeb6d003008b725?action=download&direct&version=1>
- Bericat Alastuey, E. (2012). Emociones. *Sociopedia.isa*, 1-13. <https://doi.org/10.1177/205684601361>
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
- Calderón Iglesias, E., Morillo Romero, F., & Muñoz, I. (2018). *El Arte urbano como terapia*. <http://elarteylacalle.blogspot.com/2018/12/el-arte-urbano-como-terapia.html?m=1>
- Charaja Cutipa, F. (2018). *El MAPIC en la Investigación Científica* (3° ed.). Puno, Perú: Corporación Sirio.
- Chavez Huaman, J. C. (2021). Clima laboral y desempeño docente en la institución educativa N°7084 Peruano Suizo, Villa el Salvador, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61495>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chunga Saavedra, G. L. (2021). El clima institucional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa Ignacio Escudero – San Jacinto – Sullana -2019. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3005>
- Denzin, N. K. (2009 [1984]). *On Understanding Emotion*. New Brunswick: Transaction Publishers. [https://books.google.at/books?id=4\\_8\\_ZyqMaaYC](https://books.google.at/books?id=4_8_ZyqMaaYC)



- Díaz-barriga Arceo, F., & Hernández Rojas, G. (2010). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista* (3 ed.). Mexico: McGraw-Hill. <https://www.yumpu.com/es/document/read/67529326/estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo-una-interpretacion-constructivista-3ra-edicion-frida-diaz-barriga-arceo-etc-z-liborg>
- Esquerre Verastegui, Y. A. (2020). *Desempeño docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del IESP Sabio Nacional Antúnez de Mayolo en Lince*. Lima. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/244c3dc3-cc10-4a97-b185-e3885b77f1b4/content>
- Flores-Ruiz, E., Miranda-Novales, M. G., & Villasís-Keever, M. Á. (2017). El protocolo de investigación VI: cómo elegir la prueba estadística adecuada. *Estadística inferencial. Revista Alergia México*, 64(3), 364-370. <https://doi.org/10.29262/ram.v64i3.304>
- Fullan, M. (2002). *Las fuerzas del cambio: explorando las profundidades de la reforma educativa*. Akal.
- García Alvarado, D. A., & Campana Concha, A. R. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas "Fe y Alegría", Guayaquil – Ecuador, 2019. *Ciencia Y Educación*, 1(1), 36-43. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202005>
- Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. España: Kairós. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=53492>
- Gonzalez Baldeón, L. J. (2022). Clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Mypes constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18564>



- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2007). Emotion Regulation: Conceptual Foundations. (J. J. Gross, Ed.) *Handbook of emotion regulation*, 3–24. <https://psycnet.apa.org/record/2007-01392-001>
- Hattie, J. (2012). Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning. *Routledge/Taylor & Francis Group*. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203181522>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). España: McGraw Hill. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1989). *Cooperation and competition: Theory and research*. Interaction Book Company. <https://psycnet.apa.org/record/1989-98552-000>
- Lopes, P. N., Salovey, P., Côté, S., & Beers, M. (2005). Emotion regulation abilities and the quality of social interaction. *Emotion (Washington, D.C.)*, 5(1), 113-118. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.5.1.113>
- Marcelo García, C., & Vaillant Alcalde, D. E. (2009). *Desarrollo profesional docente: ¿cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. D Van Nostrand Company. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/14359-000>
- Meza Arquínigo, L. M. (2019). *El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la institución educativa N° 20091 san Martín de Porres – Picoy, 2018*. Huacho.



<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3838/Clima%20institucional%20%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20la%20calidad%20de%20servici.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>

Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente : para mejorar tu práctica como maestra y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Lima. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6531>

Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>

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

Moreta Herrera, R., Duran Armengol, T., & Villegas Villacres, N. d. (2018). Emotional Regulation and Performance as Predictors of Academic Procrastination in University Students. *Revista de Psicología y Educación - Journal of Psychology and Education*, 13(2), 155-166. <https://doi.org/10.23923/rpye2018.01.166>

Nicomedes Teodoro , E. N. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. [oai:repositorio.unisdg.edu.pe:USDG/34](https://repositorio.unisdg.edu.pe:USDG/34)

Ñopo, H., & Kitmang, J. (2017). *BALANCE DE INVESTIGACIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS 2011 – 2016 Y AGENDA DE INVESTIGACIÓN 2017 – 2021*. Consorcio de investigación económica y social. [https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2017/08/balance\\_y\\_agenda\\_hugo\\_nopoyjk\\_0.pdf](https://cies.org.pe/wp-content/uploads/2017/08/balance_y_agenda_hugo_nopoyjk_0.pdf)



- Palma Carrillo, S. (2004). *ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC* (1° ed.). Lima.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34147856/prueba\\_escala-clima-laboral-libre.pdf?1404814423=&response-content-disposition=attachment%3B+filename%3DESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Ed.pdf&Expires=1720042952&Signature=hJVSmwPEnFHdvjyCsID4p-SaLtAkdu](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34147856/prueba_escala-clima-laboral-libre.pdf?1404814423=&response-content-disposition=attachment%3B+filename%3DESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Ed.pdf&Expires=1720042952&Signature=hJVSmwPEnFHdvjyCsID4p-SaLtAkdu)
- Palomino-Esteba, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07–16.  
<https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Panitz, T. (1999). Collaborative versus Cooperative Learning: A Comparison of the Two Concepts Which Will Help Us Understand the Underlying Nature of Interactive Learning. *Non-Journal*.  
<https://eric.ed.gov/?id=ED448443>
- Pimienta Prieto, J. H., & De la Orden Hoz, A. (2017). *Metodología de la investigación* (3° ed.). Mexico: Pearson Educación.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1268>
- Porro, M. L., Andrés, M. L., & Rodríguez-Espínola, S. (2012). Emotional regulation and health: individual differences in emotional expression and emotional. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 30(2), 341-355. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79924881010>
- Quintanilla-Ayala, L. X., Quintanilla-Aldeán, C. R., & Prieto-López, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 116-135. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>
- Quispe Borja, H. L. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa de telecomunicaciones de Lima, 2021.  
<https://hdl.handle.net/20.500.14138/5560>



- Reeve, J. M. (2010). *Motivacion y Emoción* (5 ed.). Mc Graw Hill.  
<https://goo.su/uRiHuwC>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rodríguez Mansilla, D. (2016). *Diagnóstico organizacional* (8° ed.). ALFAOMEGA U.C. DE CHILE.
- Rosiles Villalobos, A., Lugo Ramírez, L. A., Clara Zafra, M. Á., & Ramírez Dolores, C. A. (2020). Análisis estadístico de la relación entre clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 86(86-102).  
<http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/cesramirez.pdf>
- Ruiz Bolívar, C. J. (2013). *Instrumentos y Tecnicas de Investigación Educativa. Un Enfoque Cuantitativo y Cualitativo para la Recolección y Análisis de Datos* (3ra ed.). Houston, Texas, USA: DANAGA Training and Consulting.  
[https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos\\_y\\_Tecnicas\\_de\\_Investigaci%C3%B3n\\_Educativa\\_Carlos\\_Ruiz\\_Bolivar\\_pdf](https://www.academia.edu/37886948/Instrumentos_y_Tecnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Educativa_Carlos_Ruiz_Bolivar_pdf)
- Sammons, P., Gu, Q., Day, C., & Ko, J. (2011). Explorando el impacto del liderazgo escolar en los resultados de los alumnos: resultados de un estudio de escuelas académicamente mejoradas y efectivas en Inglaterra. *International Journal of Educational Management*, 25(1), 83-101. <https://doi.org/10.1108/09513541111100134>
- Tacuri Pinto, A. (2023). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la empresa de Servicios Educativos MASTA Sociedad Comercial de Responsabilidad Limitada – Juliaca, 2020.  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21118/Tacuri\\_Pinto\\_Alicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21118/Tacuri_Pinto_Alicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Tello, C. (2015). *Los objetos de estudios de la política educativa : Hacia una caracterización del campo teórico* (1° ed.). Buenos Aires: Autores de Argentina.

<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.5733/pm.5733.pdf>

Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2), 25–52. <https://doi.org/10.2307/1166137>

Vásquez Echeverría, A. (2016). Manual de introducción a la psicología cognitiva. En M. Elices, *Cap. 8: Emoción y cognición* (págs. 223-248). Montevideo: Universidad de la República. <https://cognicion.psico.edu.uy/8>

Vásquez Echeverría, A. (2016). Manual de introducción a la psicología cognitiva. En A. Vásquez, P. Ruiz, & I. Apud, *Cap. 1: Introducción a la historia y a los métodos en psicología cognitiva* (págs. 17-48). Montevideo: Universidad de la República. <https://cognicion.psico.edu.uy/1>

Zabala Vidiella, A. (2000). *La práctica educativa: cómo enseñar* (7° ed.). Graó. <https://des-for.infed.edu.ar/sitio/profesorado-de-educacion-inicial/upload/zavala-vidiella-antoni.pdf>



# ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Ambiente laboral y desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Juliaca en el año 2020

Problema de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables e indicadores			Metodología
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
<i>Problema general</i>	<i>Objetivo general</i>	<i>Hipótesis general</i>				
¿Cuál es la relación del ambiente laboral con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Juliaca en el año 2020?	Determinar la relación que existe entre el ambiente laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Juliaca en el año 2020.	Existe una relación significativa entre el ambiente laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de la ciudad de Juliaca en el año 2020.				<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Método de Investigación:</b> Método hipotético-deductivo  <b>Tipo de estudio:</b> Descriptivo  <b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Diseño:</b> No experimental – corte Transversal; Descriptivo Correlacional  <b>Población:</b> Docentes de I.E. de nivel primario de Juliaca, <b>N=342 docentes</b>  <b>Muestra:</b> Método probabilístico <b>n=181 docentes</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta, observación, análisis documental  <b>Instrumentos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>V1: Cuestionario: Ambiente Laboral</li> <li>V2: Cuestionario: Desempeño docente</li> </ul>
<i>Problemas específicos</i>	<i>Objetivos específicos</i>	<i>Hipótesis específicas</i>	<b>Variable 1: Ambiente Laboral</b>			
a. ¿Qué relación existe entre la autorrealización y el desempeño docente de las Instituciones educativas primaria de Juliaca?	a. Establecer la relación que existe entre la autorrealización con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.	a. Existe una relación directa entre la autorrealización con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.				
b. ¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral con el desempeño docente de las Instituciones educativas primaria de Juliaca?	b. Identificar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.	b. El involucramiento laboral tiene una relación directamente con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.				
c. ¿Cómo se relaciona la Supervisión con el desempeño docente en las Instituciones educativas primaria de Juliaca?	c. Conocer la relación que existe entre la supervisión con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.	c. Existe una relación directa entre la supervisión con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.				
d. ¿De qué manera se relaciona la comunicación con el desempeño docente de las Instituciones educativas primaria de Juliaca?	d. Identificar la relación que existe entre la comunicación con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.	d. Existe una relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.				
e. ¿Qué relación existe entre la condición laboral y el desempeño docente de las Instituciones educativas primaria de Juliaca?	e. Identificar la relación que existe entre la condición laboral con el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.	e. Existe una relación directa entre la condición laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas primaria de Juliaca.				
			<b>Variable 2: Desempeño docente</b>			

Nota: Elaboración propia



**Matriz de operación de la Variable 1: Ambiente laboral**

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Nivel y rango</i>	
<b>1.1. Autorrealización</b>	1.1.1. Oportunidad de progreso	1,		
	1.1.2. Niveles de desempeño	2,	Favorable	(19 - 25)
	1.1.3. Reconocimiento de logros	3,	Moderada	(12 - 18)
	1.1.4. Desarrollo personal	4,	No favorable	(5 - 11)
	1.1.5. Generación de ideas	5		
<b>1.2. Involucramiento laboral</b>	1.2.1. Compromiso	6,		
	1.2.2. Factor de éxito	7,	Favorable	(19 - 25)
	1.2.3. Tareas, actividades	8,	Moderada	(12 - 18)
	1.2.4. Identidad de la institución	9,	No favorable	(5 - 11)
	1.2.5. Calidad de vida laboral	10		
<b>1.3. Supervisión</b>	1.3.1. Apoyo	11,		
	1.3.2. Definición de responsabilidades	12,	Favorable	(19 - 25)
	1.3.3. Plan establecido	13,	Moderada	(12 - 18)
	1.3.4. Sistema de control	14,	No favorable	(5 - 11)
	1.3.5. Trato justo	15		
<b>1.4. Comunicación</b>	1.4.1. Acceso de información	16,		
	1.4.2. Información fluida	17,	Favorable	(19 - 25)
	1.4.3. Relación armoniosa	18,	Moderada	(12 - 18)
	1.4.4. Interacción con la jerarquía	19,	No favorable	(5 - 11)
	1.4.5. Colaboración entre áreas	20		
<b>1.5. Condición laboral</b>	1.5.1. Cooperación en el trabajo	21,		
	1.5.2. Objetivos desafiantes	22,	Favorable	(19 - 25)
	1.5.3. Oportunidad de decisión	23,	Moderada	(12 - 18)
	1.5.4. Remuneración atractiva	24,	No favorable	(5 - 11)
	1.5.5. Tecnología en el trabajo	25		

**Nota:** Adaptado de (Palma, 2004) & (González, 2020)



**Matriz de operación de la Variable 2: Desempeño docente**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Nivel y rango</b>	
<b>2.1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</b>	2.1.1. Disciplina del área curricular	1,	Bueno Regular Malo	(16 - 20) (10 - 15) (4 - 9)
	2.1.2. Teorías y practicas pedagógicas	2,		
	2.1.3. Programación curricular y estrategias	3,		
	2.1.4. Procesos pedagógicos	4		
<b>2.2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>	2.2.1. Normas de convivencias	5,	Bueno Regular Malo	(30 - 40) (19 - 29) (8 - 18)
	2.2.2. Trabajo pedagógico	6,		
	2.2.3. Solución de problemas	7,		
	2.2.4. Estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje	8,		
	2.2.5. Recursos y tecnología en la sesión de aprendizaje	9,		
	2.2.6. Métodos y técnicas de evaluación mediante estilos de aprendizaje.	10,		
	2.2.7. Sistematización de resultados	11,		
	2.2.8. Evaluación de los aprendizajes	12		
<b>2.3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	2.3.1. Interacción con pares	13,	Bueno Regular Malo	(16 - 20) (10 - 15) (4 - 9)
	2.3.2. Desarrollo innovación pedagógica	14,		
	2.3.3. Trabajo colaborativo	15,		
	2.3.4. Prácticas de enseñanza	16		
<b>2.4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	2.4.1. Experiencia significativa	17,	Bueno Regular Malo	(16 - 20) (10 - 15) (4 - 9)
	2.4.2. Participación en políticas	18,		
	2.4.3. Principios de políticas de la vida escolar	19,		
	2.4.4. Principio del bien	20		

Nota: Adaptado (Ministerio de educación, 2012)



<b>Cuestionario - Ambiente Laboral (25 Ítems)</b>	<b>Código:</b>
<i>Estimado docente, reciba usted mis saludos cordiales. En esta oportunidad quisiera pedirle su colaboración para que conteste las siguientes preguntas, ya que a partir de ello se obtendrán datos necesarios para el sustento de la variable estudio.</i>	

**INSTRUCCIONES:** Estimado, lea responda y/o marca con un aspa (X) la respuesta adecuada. La sinceridad con que responda será de gran utilidad para el estudio. La información proporcionada será totalmente confidencial.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi nunca	En pocas ocasiones	Casi siempre	Siempre

N°	AMBIENTE LABORAL (V1.)	Escala y Valores				
		1	2	3	4	5
<b>Autorrealización (D1)</b>						
1	¿Existen oportunidades de progresión en su Institución?					
2	¿Se valoran los altos niveles de desempeño en su Institución?					
3	¿Expresan los directivos reconocimiento por los logros alcanzados en su institución?					
4	¿Se promueven el desarrollo personal en su Institución?					
5	¿Se promueve la generación de ideas creativas en la Institución?					
<b>Involucramiento Laboral (D2)</b>						
6	¿Te sientes comprometido con el éxito de tu institución educativa?					
7	¿Te consideras un factor clave para el éxito de tu institución educativa?					
8	¿El cumplimiento de las tareas diarias en el trabajo permite tu desarrollo personal?					
9	¿Existe una definición clara de visión, misión y valores en tu institución?					
10	¿Es la organización una buena opción para conseguir calidad de vida laboral?					
<b>Supervisión (D3)</b>						
11	¿Proporciona el directivo apoyo para superar los obstáculos que surgen?					
12	¿Están claramente definidas las responsabilidades del puesto?					
13	¿El trabajo se realiza según los planes establecidos?					
14	¿Existe un sistema de seguimiento y control de las actividades?					
15	¿Existe un trato justo en la institución?					
<b>Comunicación (D4)</b>						
16	¿Tienes acceso a la información necesaria para realizar el trabajo?					
17	En tu institución, ¿la información fluye adecuadamente?					
18	En los grupos de trabajo, ¿existe una relación armoniosa?					
19	¿Te relacionas con personas de jerarquía superior?					
20	¿Existe colaboración entre personal de distintas áreas?					
<b>Condición Laboral (D5)</b>						
21	¿Cooperan entre sí tus compañeros de trabajo?					
22	¿Los objetivos del trabajo son desafiantes?					
23	¿Tienen los trabajadores la oportunidad de tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad?					
24	¿Es atractiva la remuneración en comparación con otras carreras profesionales?					
25	¿Existe tecnología que facilite el trabajo?					

**Nota:** Adaptado de (Palma Carrillo, 2004) & (Gonzalez Baldeón, 2022)



<b>Cuestionario – Desempeño docente (20 ítems)</b>	<b>Código:</b>
<i>Reciba usted un saludo cordial, a continuación, se le presenta proposiciones, y se solicita que frente a ellas exprese su opinión personal, ya que a partir de ello se obtendrán datos necesarios para el variable de estudio.</i>	

**INSTRUCCIONES:** Estimado, lea responda y/o marca con un aspa (X) la respuesta adecuada. La sinceridad con que responda será de gran utilidad para el estudio. La información proporcionada será totalmente confidencial.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

N°	DESEMPEÑO DOCENTE (V2.)	Escala y Valores				
		1	2	3	4	5
<b>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes (D1)</b>						
1	<i>Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña</i>					
2	<i>Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.</i>					
3	<i>Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</i>					
4	<i>Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos</i>					
<b>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (D2)</b>						
5	<i>Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos</i>					
6	<i>Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad</i>					
7	<i>Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica</i>					
8	<i>Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender</i>					
9	<i>Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje</i>					
10	<i>Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes</i>					
11	<i>Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna</i>					
12	<i>Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.</i>					
<b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (D3)</b>						
13	<i>Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela</i>					
14	<i>Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela</i>					
15	<i>Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes</i>					
16	<i>Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno</i>					
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (D4)</b>						
17	<i>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela</i>					
18	<i>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</i>					
19	<i>Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.</i>					
20	<i>Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño.</i>					

**Nota:** Adaptado del Marco del buen desempeño docente (2012)



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRIA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA



FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

Ficha de validación V1: Ambiente Laboral

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : CLEMENTE MAMANI LEONARDO
- 1.2. ESPECIALIDAD : PEDAGOGÍA
- 1.3. CARGO ACTUAL : CONSULTOR EXTERNO
- 1.4. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		01	09	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																		X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																	X			
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																		X		
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación																			X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																X				
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices																			X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																		X		
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																		X		

Promedio de Valoración C = .....89%.....

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a) Aprobado..... (C ≥ 75%)
- b) Desaprobado..... (C < 75%)

Lugar y Fecha: Juliaca, 2023

Mtro. Clemente Mamani Leonardo  
MAESTRO EN EDUCACIÓN  
MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Sello y firma del Experto  
DNI: 46646753





I. **Cuestionario 1: Ambiente laboral (variable 1)**

a) **Escala de Medición:**

Se elaboró a partir de Palma (2004) y González (2022) conformada de 25 ítems, conformadas por 5 dimensiones cada una con su correspondiente indicador, con una escala de medición de Likert 5 opciones de respuesta: [Nunca; Casi nunca; En pocas ocasiones; Casi siempre; Siempre].

**Tabla A. Cuestionario 1**

Dimensiones	Estructura del cuestionario			%
	Escala: (1); (2); (3); (4); (5)			
	Indicador <sup>2</sup>	Preguntas <sup>3</sup>	Total	
Autorrealización	1.1.1.; 1.1.2.; 1.1.3.; 1.1.4.; 1.1.5.	1,2,3,4,5	5	20%
Involucramiento laboral	1.2.1.; 1.2.2.; 1.2.3.; 1.2.4.; 1.2.5.	6,7,8,9,10	5	20%
Supervisión	1.3.1.; 1.3.2.; 1.3.3.; 1.3.4.; 1.3.5.	11,12,13,14,15	5	20%
Comunicación	1.4.1.; 1.4.2.; 1.4.3.; 1.4.4.; 1.4.5.	16,17,18,19,20	5	20%
Condición Laboral	1.5.1.; 1.5.2.; 1.5.3.; 1.5.4.; 1.5.5.	21,22,23,24,25	5	20%
<b>Cantidad total de ítems</b>			<b>25</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La estructura del cuestionario está en relación de la Operacionalización de variables

b) **Niveles, categorías y rangos:**

Se identifico al baremo con las categorías de cada nivel de la variable según:

**Tabla B. Baremo de Cuestionario 1**

Niveles	Categorías		
	No favorable	Moderada	Favorable
	Intervalos		
V1 <b>Ambiente laboral</b>	(25 - 58)	(59 - 92)	(93 -125)
D1 <i>Autorrealización</i>	(5 -11)	(12 - 18)	(19 - 25)
D2 <i>Involucramiento laboral</i>	(5 -11)	(12 - 18)	(19 - 25)
D3 <i>Supervisión</i>	(5 -11)	(12 - 18)	(19 - 25)
D4 <i>Comunicación</i>	(5 -11)	(12 - 18)	(19 - 25)
D5 <i>Condición Laboral</i>	(5 -11)	(12 - 18)	(19 - 25)

Nota: Niveles, categorías y rangos Anexo 2

<sup>2</sup> Anexo 2

<sup>3</sup> Anexo 4

**c) Estadística descriptiva**

El baremo de puntajes establecido según los siguientes valores hallados:

<b>Puntaje de baremo de cuestionario 1</b>		
<b>Valores estadísticos</b>	<b>V1*</b>	<b>Dn**</b>
<b>V máx.</b>	125	25
<b>V mín.</b>	25	5
<b>Rango</b>	100	20
<b>Amplitud</b>	33.33	6.67

Nota. \* Estadísticos para el baremo de la variable

\*\* Estadísticos para el baremo de las dimensiones

A partir de la base de datos, se elaboró el baremo del instrumento con el fin de medir los niveles de la variable, en donde se contó con más de dos alternativas u opciones de respuesta, que sigue una escala tipo Likert y cuenta con 24 ítems o preguntas con su escala valorativa:

**Tabla 3.** Escala valorativa del instrumento

<b>Escala valorativa</b>	<b>Codificación</b>
Nunca	1
Casi nunca	2
En pocas ocasiones	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nota, elaboración propia



II. **Cuestionario 2: Desempeño docente (variable 2)**

a) **Escala de Medición:**

Se elaboró a partir Ministerio de Educación (2012), en marco al buen desempeño docente, que está conformada de 20 Ítems, conformadas por 4 dimensiones cada una con su correspondiente indicador, con una escala de medición de Likert 5 opciones de respuesta: [Nunca; Casi nunca; A veces; Casi siempre; Siempre].

**Tabla A. Cuestionario 2**

Dimensiones	Estructura del cuestionario			%
	Escala: (1); (2); (3); (4); (5)			
	Indicador <sup>4</sup>	Preguntas <sup>5</sup>	Total	
<i>Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i>	2.1.1.; 2.1.2.; 2.1.3.; 2.1.4.	1,2,3,4	4	20%
<i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	2.2.1.; 2.2.2.; 2.2.3.; 2.2.4.; 2.2.5.; 2.2.6.; 2.2.7.; 2.2.8.	5,6,7,8,9,10,11,12	8	40%
<i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	3.3.1.; 3.3.2.; 3.3.3.; 3.3.4.	13,14,15,16	4	20%
<i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>	2.4.1.; 2.4.2.; 2.4.3.; 2.4.4.	17,18,19,20	4	20%
<b>Cantidad total de ítems</b>			<b>20</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La estructura del cuestionario está en relación de la Operacionalización de variables

<sup>4</sup> Anexo 3

<sup>5</sup> Anexo 5



**b) Niveles, categorías y rangos:**

Se identifico al baremo de puntajes con las categorías de cada nivel de la variable según:

**Tabla B. Baremo de Cuestionario 2**

Niveles	Categorías		
	Malo	Regular	Bueno
Intervalos			
<b>V1 Ambiente laboral</b>	<b>(20 - 46)</b>	<b>(47 - 73)</b>	<b>(74 -100)</b>
D1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	(4 -9)	(10 - 15)	(16 - 20)
D2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	(8 -18)	(19 - 29)	(30 - 40)
D3 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	(4 -9)	(10 - 15)	(16 - 20)
D4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	(4 -9)	(10 - 15)	(16 - 20)

Nota: Niveles, categorías y rangos Anexo 3

**c) Estadística descriptiva**

El baremo de puntajes establecido según los siguientes valores hallados:

Puntaje de baremo de cuestionario 2		
Valores estadísticos	V1*	Dn**
<b>V máx.</b>	100	40
<b>V mín.</b>	20	8
<b>Rango</b>	80	32
<b>Amplitud</b>	26.67	10.67

Nota. \* Estadísticos para el baremo de la variable

\*\* Estadísticos para el baremo de las dimensiones

A partir de la base de datos, se elaboró el baremo del instrumento con el fin de medir los niveles de la variable, en donde se contó con más de dos alternativas u opciones de respuesta, que sigue una escala tipo Likert y cuenta con 20 ítems o preguntas con su escala valorativa:



**Tabla 3.** Escala valorativa del instrumento

Escala valorativa	Codificación
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nota, elaboración propia

Para determinar los niveles, categorías y rangos, se aplicaron la formulación para establecer los valores del baremo para cada instrumento de investigación:

Cálculo de baremo para cada instrumento	
<p><b>Cálculo del valor máximo (<math>V_{m\acute{a}x}</math>):</b>  <i>Valor máximo (<math>V_{m\acute{a}x}</math>) = <math>N \times E_{n&gt;}</math></i>                      Donde:  <math>N</math> = Número de ítems o preguntas  <math>E_{n&gt;}</math> = Mayor escala valorativa</p>	<p><b>Cálculo del valor mínimo (<math>V_{m\acute{i}n}</math>):</b>  <i>Valor mínimo (<math>V_{m\acute{i}n}</math>) = <math>N \times E_{n&lt;}</math></i>                      Donde:  <math>N</math> = Número de ítems o preguntas  <math>E_{n&lt;}</math> = Menor escala valorativa</p>
<p><b>Cálculo del rango (R):</b>  <i>Rango (<math>R</math>) = <math>V_{m\acute{a}x} - V_{m\acute{i}n}</math></i>                      Donde:  <math>V_{m\acute{a}x}</math>: Valor máximo  <math>V_{m\acute{i}n}</math>: Valor mínimo</p>	<p><b>Cálculo de la amplitud (K):</b>  <i>Amplitud (<math>K</math>) = <math>\frac{R}{Q}</math></i>                      Donde:  <math>R</math>: Rango  <math>Q</math>: Número de niveles</p>
<p><b>Para cada nivel (intervalo)</b>                      Límite inferior (<math>L_{i1}</math>) = <math>V_{m\acute{i}n}</math>                      Límite superior (<math>L_{s1}</math>) = <math>V_{m\acute{i}n} + K</math></p>	



### Tabulación de datos variable 1: Ambiente laboral

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	3	2	2	1	2	1	4	2	1	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
2	3	2	5	1	5	1	2	5	1	5	3	5	1	5	3	2	3	3	2	5	5	3	5	5	3
3	1	3	5	1	5	1	3	5	1	4	1	5	1	5	1	4	2	1	3	5	5	1	5	5	1
4	3	4	3	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	4	5	3	4	3	1	3	3	1	3
5	3	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	5	1	3	2	3	5	3	3	5	3
6	5	4	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	1	2	5	1	5	5	4	2	1	5	2	1	5
7	5	2	3	1	3	1	1	3	1	5	4	3	1	3	5	4	3	5	2	3	2	5	3	2	5
8	3	3	3	1	3	1	1	3	1	5	3	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	5	1	5	4	4	5	1	3	2	5	1	5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	1	3
10	2	5	3	1	3	4	1	3	5	4	4	3	5	3	2	2	5	2	5	3	2	2	3	2	2
11	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	2	3	5	1	2	5	1	2
12	1	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	4	5	4	1	5	2	1	5	4	2	1	4	2	1
13	1	5	1	5	1	5	5	1	5	4	5	1	5	1	1	5	2	1	5	1	5	1	1	5	1
14	3	2	3	5	3	5	1	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	3	5	3	3	5	3
15	3	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	5	3	2	5	3
16	2	3	5	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	2	3	5	3	2	5	3	2
17	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3
18	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	1	3	3	5	4	5	3	4	5	3
19	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	5	3
20	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	2	3	3	3	5	2	3	5	2	3
21	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4
22	1	2	3	2	3	2	5	3	1	2	4	3	2	3	1	4	4	1	2	3	2	1	3	2	1
23	3	4	4	1	4	5	3	4	1	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	1	3	4	1	3
24	2	4	2	5	2	5	5	2	5	3	4	2	1	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	5	2
25	3	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	3	2	3	4	3	3	5	2	2	3	2	2	3
26	3	2	4	1	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3
27	1	3	1	3	1	4	3	1	4	1	4	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1
28	1	1	3	1	3	1	5	3	1	3	5	3	4	3	1	5	2	1	1	3	3	1	3	3	1
29	3	4	3	5	3	3	3	3	5	4	1	3	5	3	3	3	5	3	4	3	2	3	3	2	3
30	4	4	3	2	3	3	1	3	5	5	3	3	2	3	4	1	1	4	4	3	3	4	3	3	4



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



64	3	4	3	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	4	5	3	4	3	1	3	3	1	3
65	3	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	5	1	3	2	3	5	3	3	5	3
66	5	4	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	1	2	5	1	5	5	4	2	1	5	2	1	5
67	5	2	3	1	3	1	1	3	1	5	4	3	1	3	5	4	3	5	2	3	2	5	3	2	5
68	3	3	3	1	3	1	1	3	1	5	3	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	5	1	5	4	4	5	1	3	2	5	1	5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	1	3
70	2	5	3	1	3	4	1	3	5	4	4	3	5	3	2	2	5	2	5	3	2	2	3	2	2
71	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	2	3	5	1	2	5	1	2
72	1	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	4	5	4	1	5	2	1	5	4	2	1	4	2	1
73	1	5	1	5	1	5	5	1	5	4	5	1	5	1	1	5	2	1	5	1	5	1	1	5	1
74	3	2	3	5	3	5	1	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	3	5	3	3	5	3
75	3	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	5	3	2	5	3
76	2	3	5	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	2	3	5	3	2	5	3	2
77	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3
78	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	1	3	3	5	4	5	3	4	5	3
79	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	5	3
80	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	2	3	3	3	5	2	3	5	2	3
81	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4
82	1	2	3	2	3	2	5	3	1	2	4	3	2	3	1	4	4	1	2	3	2	1	3	2	1
83	3	4	4	1	4	5	3	4	1	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	1	3	4	1	3
84	2	4	2	5	2	5	5	2	5	3	4	2	1	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	5	2
85	3	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	3	2	3	4	3	3	5	2	2	3	2	2	3
86	3	2	4	1	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3
87	1	3	1	3	1	4	3	1	4	1	4	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1
88	1	1	3	1	3	1	5	3	1	3	5	3	4	3	1	5	2	1	1	3	3	1	3	3	1
89	3	4	3	5	3	3	3	3	5	4	1	3	5	3	3	3	5	3	4	3	2	3	3	2	3
90	4	4	3	2	3	3	1	3	5	5	3	3	2	3	4	1	1	4	4	3	3	4	3	3	4
91	3	2	2	1	2	1	4	2	1	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
92	3	2	5	1	5	1	2	5	1	5	3	5	1	5	3	2	3	3	2	5	5	3	5	5	3
93	1	3	5	1	5	1	3	5	1	4	1	5	1	5	1	4	2	1	3	5	5	1	5	5	1
94	3	4	3	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	4	5	3	4	3	1	3	3	1	3
95	3	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	5	1	3	2	3	5	3	3	5	3
96	5	4	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	1	2	5	1	5	5	4	2	1	5	2	1	5



97	5	2	3	1	3	1	1	3	1	5	4	3	1	3	5	4	3	5	2	3	2	5	3	2	5
98	3	3	3	1	3	1	1	3	1	5	3	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
99	3	3	5	1	5	4	4	5	1	3	2	5	1	5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	1	3
100	2	5	3	1	3	4	1	3	5	4	4	3	5	3	2	2	5	2	5	3	2	2	3	2	2
101	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	2	3	5	1	2	5	1	2
102	1	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	4	5	4	1	5	2	1	5	4	2	1	4	2	1
103	1	5	1	5	1	5	5	1	5	4	5	1	5	1	1	5	2	1	5	1	5	1	1	5	1
104	3	2	3	5	3	5	1	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	3	5	3	3	5	3
105	3	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	5	3	2	5	3
106	2	3	5	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	2	3	5	3	2	5	3	2
107	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3
108	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	1	3	3	5	4	5	3	4	5	3
109	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	5	3
110	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	2	3	3	3	5	2	3	5	2	3
111	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4
112	1	2	3	2	3	2	5	3	1	2	4	3	2	3	1	4	4	1	2	3	2	1	3	2	1
113	3	4	4	1	4	5	3	4	1	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	1	3	4	1	3
114	2	4	2	5	2	5	5	2	5	3	4	2	1	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	5	2
115	3	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	3	2	3	4	3	3	5	2	2	3	2	2	3
116	3	2	4	1	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3
117	1	3	1	3	1	4	3	1	4	1	4	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1
118	1	1	3	1	3	1	5	3	1	3	5	3	4	3	1	5	2	1	1	3	3	1	3	3	1
119	3	4	3	5	3	3	3	3	5	4	1	3	5	3	3	3	5	3	4	3	2	3	3	2	3
120	4	4	3	2	3	3	1	3	5	5	3	3	2	3	4	1	1	4	4	3	3	4	3	3	4
121	3	2	2	1	2	1	4	2	1	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
122	3	2	5	1	5	1	2	5	1	5	3	5	1	5	3	2	3	3	2	5	5	3	5	5	3
123	1	3	5	1	5	1	3	5	1	4	1	5	1	5	1	4	2	1	3	5	5	1	5	5	1
124	3	4	3	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	4	5	3	4	3	1	3	3	1	3
125	3	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	5	1	3	2	3	5	3	3	5	3
126	5	4	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	1	2	5	1	5	5	4	2	1	5	2	1	5
127	5	2	3	1	3	1	1	3	1	5	4	3	1	3	5	4	3	5	2	3	2	5	3	2	5
128	3	3	3	1	3	1	1	3	1	5	3	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
129	3	3	5	1	5	4	4	5	1	3	2	5	1	5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	1	3



130	2	5	3	1	3	4	1	3	5	4	4	3	5	3	2	2	5	2	5	3	2	2	3	2	2
131	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	2	3	5	1	2	5	1	2
132	1	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	4	5	4	1	5	2	1	5	4	2	1	4	2	1
133	1	5	1	5	1	5	5	1	5	4	5	1	5	1	1	5	2	1	5	1	5	1	1	5	1
134	3	2	3	5	3	5	1	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	3	5	3	3	5	3
135	3	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	5	3	2	5	3
136	2	3	5	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	2	3	5	3	2	5	3	2
137	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3
138	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	1	3	3	5	4	5	3	4	5	3
139	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	5	3
140	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	2	3	3	3	5	2	3	5	2	3
141	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4
142	1	2	3	2	3	2	5	3	1	2	4	3	2	3	1	4	4	1	2	3	2	1	3	2	1
143	3	4	4	1	4	5	3	4	1	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	1	3	4	1	3
144	2	4	2	5	2	5	5	2	5	3	4	2	1	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	5	2
145	3	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	3	2	3	4	3	3	5	2	2	3	2	2	3
146	3	2	4	1	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3
147	1	3	1	3	1	4	3	1	4	1	4	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1
148	1	1	3	1	3	1	5	3	1	3	5	3	4	3	1	5	2	1	1	3	3	1	3	3	1
149	3	4	3	5	3	3	3	3	5	4	1	3	5	3	3	3	5	3	4	3	2	3	3	2	3
150	4	4	3	2	3	3	1	3	5	5	3	3	2	3	4	1	1	4	4	3	3	4	3	3	4
151	3	2	2	1	2	1	4	2	1	1	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
152	3	2	5	1	5	1	2	5	1	5	3	5	1	5	3	2	3	3	2	5	5	3	5	5	3
153	1	3	5	1	5	1	3	5	1	4	1	5	1	5	1	4	2	1	3	5	5	1	5	5	1
154	3	4	3	1	3	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	4	5	3	4	3	1	3	3	1	3
155	3	2	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	5	1	3	2	3	5	3	3	5	3
156	5	4	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	1	2	5	1	5	5	4	2	1	5	2	1	5
157	5	2	3	1	3	1	1	3	1	5	4	3	1	3	5	4	3	5	2	3	2	5	3	2	5
158	3	3	3	1	3	1	1	3	1	5	3	3	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
159	3	3	5	1	5	4	4	5	1	3	2	5	1	5	3	5	1	3	3	5	1	3	5	1	3
160	2	5	3	1	3	4	1	3	5	4	4	3	5	3	2	2	5	2	5	3	2	2	3	2	2
161	2	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	2	3	5	1	2	5	1	2
162	1	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	4	5	4	1	5	2	1	5	4	2	1	4	2	1



163	1	5	1	5	1	5	5	1	5	4	5	1	5	1	1	5	2	1	5	1	5	1	1	5	1
164	3	2	3	5	3	5	1	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	3	5	3	3	5	3
165	3	3	2	5	2	5	5	2	5	3	2	2	5	2	3	3	2	3	3	2	5	3	2	5	3
166	2	3	5	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	2	5	5	2	3	5	3	2	5	3	2
167	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3
168	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	1	3	3	5	4	5	3	4	5	3
169	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	5	3	4	5	3
170	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	2	3	3	3	5	2	3	5	2	3
171	4	3	3	3	3	1	4	3	1	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	3	5	4
172	1	2	3	2	3	2	5	3	1	2	4	3	2	3	1	4	4	1	2	3	2	1	3	2	1
173	3	4	4	1	4	5	3	4	1	3	4	4	4	4	3	1	4	3	4	4	1	3	4	1	3
174	2	4	2	5	2	5	5	2	5	3	4	2	1	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	5	2
175	3	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	2	3	2	3	4	3	3	5	2	2	3	2	2	3
176	3	2	4	1	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3
177	1	3	1	3	1	4	3	1	4	1	4	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1
178	1	1	3	1	3	1	5	3	1	3	5	3	4	3	1	5	2	1	1	3	3	1	3	3	1
179	3	4	3	5	3	3	3	3	5	4	1	3	5	3	3	3	5	3	4	3	2	3	3	2	3
180	4	4	3	2	3	3	1	3	5	5	3	3	2	3	4	1	1	4	4	3	3	4	3	3	4
181	3	4	3	5	3	3	3	3	5	4	1	3	5	3	3	3	5	3	4	3	2	3	3	2	3



### Tabulación de datos variable 2: Desempeño docente

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4
6	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4
10	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	4
11	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
12	5	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
13	3	3	3	5	3	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4
14	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
15	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5
16	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
17	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4
18	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
20	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
21	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
23	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4
24	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3
25	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3
26	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
28	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
30	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4
31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
33	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4
34	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
36	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
37	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
38	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
39	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4
40	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
41	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
42	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3
43	4	4	4	3	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3
44	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
45	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	3
46	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
47	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
48	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
49	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
50	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
51	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
52	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4



53	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5
54	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4
55	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4
56	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4
57	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4
58	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4
60	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5
61	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
62	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
63	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
64	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
65	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4
67	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4
68	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4
69	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4
70	5	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5
71	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
72	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
73	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
74	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
75	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
76	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5
77	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
78	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
79	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
80	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
81	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
82	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3
83	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
84	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3
85	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	3
86	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	3
87	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	2	2	3	4	2
88	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
89	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3
90	3	3	3	5	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
91	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3
92	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
93	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	4	3	4	4
94	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4
96	5	3	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
97	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4
98	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4
99	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
100	3	3	3	5	3	7	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4
101	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
102	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5
103	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4
104	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5
105	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
106	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5
107	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5



108	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
109	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
110	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
111	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
112	3	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
113	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5
114	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4
115	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4
116	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	3	3	4	4
117	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3
118	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4
119	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
121	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
122	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
123	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3
124	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3
125	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
126	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3
127	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4
128	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4
129	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4
130	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4
131	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5
132	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4
133	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4
134	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
135	5	4	3	4	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
136	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
137	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
138	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
139	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
140	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
141	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
142	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5
143	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4
144	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
145	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4
146	3	3	3	4	4	5	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5
147	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4
148	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3
149	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4
150	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4
151	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
152	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3
153	5	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3
154	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
155	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
156	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4
157	4	5	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	5	4	5	4	4	5	5
158	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
159	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
160	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
161	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
162	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4



163	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4
164	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
165	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5
166	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
167	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
168	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
169	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
170	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
171	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4
172	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5
173	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5
174	4	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3
175	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4
176	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3
177	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
178	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	3
179	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3
180	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
181	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4



**Resumen de Procesamiento de fiabilidad: Ambiente laboral**

**a. Resumen de Procesamiento de Casos**

<b>Procesamiento de casos</b>			
	N	%	
<b>Casos</b>	Válido	181	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	<b>Total</b>	181	100.0

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

**b. Estadísticas de Fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0.805</b>	25

Nota: Análisis de fiabilidad, SPSS

**c. Estadísticas de Total de elemento**

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	75,62	198,504	,124	,806
p2	74,92	191,810	,316	,799
p3	74,96	182,220	,614	,786
p4	75,34	175,238	,493	,789
p5	74,96	182,220	,614	,786
p6	75,09	177,814	,480	,790
p7	75,32	202,886	-,041	,817
p8	74,96	182,220	,614	,786
p9	75,11	178,177	,415	,794
p10	74,92	187,276	,425	,794
p11	74,87	200,082	,051	,810
p12	74,96	182,220	,614	,786
p13	75,21	174,911	,540	,786
p14	74,96	182,220	,614	,786
p15	75,62	198,504	,124	,806
p16	74,96	197,887	,084	,810
p17	75,08	199,083	,068	,810
p18	75,62	198,504	,124	,806
p19	74,92	191,810	,316	,799
p20	74,96	182,220	,614	,786
p21	75,19	189,801	,255	,803
p22	75,62	198,504	,124	,806
p23	74,96	182,220	,614	,786
p24	75,19	189,801	,255	,803
p25	75,62	198,504	,124	,806



**Resumen de Procesamiento de fiabilidad: Desempeño docente**

**a. Resumen de Procesamiento de Casos**

<b>Procesamiento de casos</b>			
		N	%
<b>Casos</b>	Válido	181	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	<b>Total</b>	181	100.0

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

**b. Estadísticas de Fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0.911</b>	20

Nota: Análisis de fiabilidad, SPSS

**c. Estadísticas de Total de elemento**

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	76.28	74.003	0.451	0.909
p2	76.41	72.599	0.508	0.908
p3	76.60	70.508	0.665	0.904
p4	76.14	73.209	0.521	0.908
p5	76.50	73.396	0.561	0.907
p6	76.17	70.932	0.548	0.907
p7	76.43	71.235	0.667	0.904
p8	76.13	70.305	0.653	0.904
p9	76.28	71.103	0.652	0.904
p10	76.20	70.694	0.704	0.903
p11	76.06	71.430	0.634	0.905
p12	76.13	72.516	0.604	0.906
p13	76.39	72.094	0.523	0.908
p14	76.12	74.596	0.430	0.910
p15	76.25	72.346	0.579	0.906
p16	76.28	72.068	0.486	0.909
p17	76.43	74.846	0.465	0.909
p18	76.28	73.090	0.462	0.909
p19	76.14	72.109	0.555	0.907
p20	76.24	74.163	0.454	0.909



**Resumen de Procesamiento datos de las Pruebas y Contrastación de Hipótesis de la Muestra de estudio**

**a. PARA LA HIPÓTESIS GENERAL**

**Correlación entre las variables de estudio**

		V1: AMBIENTE LABORAL	V2: DESEMPEÑO DOCENTE
<b>Rho de Spearman</b>	<b>V1: AMBIENTE LABORAL</b>	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	181
	<b>V2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Coefficiente de correlación	,900**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	181

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

**Nota:** Resultados de relación Rho de Spearman para prueba no paramétrica en el IBM SPSS.

**Fuente:** Procesamiento de datos en Excel y SPSS

**b. PARA LA HIPÓTESIS ESPECIFICAS**

**Correlación de la Hipótesis Especifica 1(He1)**

		Autorrealización	Desempeño docente
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Autorrealización</b>	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	181
	<b>Desempeño docente</b>	Coefficiente de correlación	,826**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	181

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

**Nota:** Resultados de relación Rho de Spearman para prueba no paramétrica en el IBM SPSS

**Fuente:** Procesamiento de datos en Excel y SPSS



**Correlación de la Hipótesis Especifica 2 (He2)**

			Involucramiento laboral	Desempeño docente
<b>Rho de Spearman</b>	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,744**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	181	181
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,744**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	181	181

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

**Nota:** Resultados de relación Rho de Spearman para prueba no paramétrica en el IBM SPSS

**Fuente:** Procesamiento de datos en Excel y SPSS

**Correlación de la Hipótesis Especifica 3 (He3)**

			Supervisión	Desempeño docente
<b>Rho de Spearman</b>	Supervisión	Coeficiente de correlación	1.000	,808**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	181	181
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,808**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	181	181

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

**Nota:** Resultados de relación Rho de Spearman para prueba no paramétrica en el IBM SPSS

**Fuente:** Procesamiento de datos en Excel y SPSS

**Correlación de la Hipótesis Especifica 4 (He4)**

			Comunicación	Desempeño docente
<b>Rho de Spearman</b>	Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,504**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	181	181
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,504**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	181	181

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

**Nota:** Resultados de relación Rho de Spearman para prueba no paramétrica en el IBM SPSS

**Fuente:** Procesamiento de datos en Excel y SPSS



### Correlación de la Hipótesis Específica 5 (He5)

			Condición laboral	Desempeño docente
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Condición laboral</b>	Coeficiente de correlación	1.000	,402**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	181	181
	<b>Desempeño docente</b>	Coeficiente de correlación	,402**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	181	181

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

**Nota:** Resultados de relación Rho de Spearman para prueba no paramétrica en el IBM SPSS

**Fuente:** Procesamiento de datos en Excel y SPSS



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 29/10/2025

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones, Trabajo de Investigación, Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional, Trabajo Académico, Título, Palabras claves, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV?, 1, 2



2. Referencia de tesis:

- Bachiller   
  Titulo   
  2da Especialidad   
  Maestría   
  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34

Firma de Autor



huella digital

29 DE OCTUBRE DEL 2025

Fecha